



УДК 316.34

DOI: 10.19181/snsp.2026.14.3.2

EDN: MQGYDV

Научная статья

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ СТРУКТУРУ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Наталья Евгеньевна Тихонова¹
Анастасия Вадимовна Каравай²

^{1,2} Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия

¹ netichon@rambler.ru,

ORCID 0000-0002-5826-4418

² karavayav@yandex.ru,

ORCID 0000-0003-3122-4819

Для цитирования: Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Дифференциация занятости и её влияние на социальную структуру российского общества // Социологическая наука и социальная практика. 2026. Т. 14, № 3. С. 12–36. DOI 10.19181/snsp.2026.14.3.2. EDN MQGYDV.

Аннотация. На данных РМЭЗ НИУ ВШЭ 2024 года показано, что в России усиливается перекладывание связанных с занятостью рисков на работников, а её дифференциация охватывает уже более 40% работающих россиян даже без учёта отклонений от стандартного времени работы, типичных для большинства представителей массовых слоёв. Для дифференциации занятости в России характерна, однако, слабая связь большинства признаков её нестандартности с местом человека в социальной структуре и между собой. Тесно связаны друг с другом и местом работника в иерархизированной системе неравенств только неофициальное оформление на работе, отсутствие полностью «белой» зарплаты и оплачиваемого отпуска в последние 12 месяцев перед опросом. Кластерный анализ позволил выделить с учётом этих признаков три группы с разным характером занятости, отличающихся возрастной, гендерной и профессиональной асимметрией их состава, разной распространённостью в них переработок, неполной занятости и горизонтальной мобильности, концентрацией их членов в государственном или частном секторе экономики, особенностями социально-психологического климата на работе и т. д. Место их членов в социальной структуре российского общества также специфично. Хотя большинство во всех стратах, выделенных по их месту в иерархизированной системе неравенств, составляют работники с официальным оформлением на работе, получающие полностью «белую» зарплату и использовавшие за последний год хотя бы часть оплачиваемого отпуска, количественно их доля различается более чем в 1,5 раза, а доля работников, характеризующихся несоблюдением трудовых прав, – более чем в 4 раза. Сделаны выводы о том, что: 1) нестандартность занятости

© Тихонова Н. Е., 2026

© Каравай А. В., 2026

связана сейчас в России не столько с технологическими инновациями и институциональными изменениями, сколько с несоблюдением законодательно закреплённых прав работников; 2) если нестандартность занятости не связана с нарушением трудовых прав, то она не влечёт за собой значимых изменений ни в самой системе социальной стратификации, ни в месте в ней работников; 3) занятость с концентрацией признаков её нестандартности из-за нарушения трудовых прав работников создаёт риски формирования массовых прекарных групп в структуре общества и углубления неблагополучия части членов всех страт в результате взаимоналожения различных видов неравенств, но не ведёт к реконфигурации модели социальной структуры.

Ключевые слова: социальная структура, социальная стратификация, факторы стратификации, дифференциация занятости, нестандартная занятость, дестандартизация занятости, прекаризация

Введение. Исследовательская проблема

Традиционно считается, что в основе трансформации социальной структуры современных обществ лежат кардинальные технологические сдвиги, повлёкшие за собой серьёзные изменения в формах организации производства. Одним из важных аспектов этих изменений является и усиливающаяся дифференциация форм занятости. Однако процесс этот очень неоднозначен – те или иные формы нестандартной занятости могут иметь разные последствия, а одна и та же её форма может иметь разный смысл в различных странах. На некоторых особенностях протекания процесса дифференциации занятости в России и связи различных признаков нестандартности занятости с местом человека в социальной иерархии мы и сфокусируемся в данной статье.

Проблема трансформации социальной структуры современных обществ и её факторов в литературе. Изучение трансформации социальной структуры идёт сейчас в трёх основных направлениях. Одно из них – переосмысление применимости к современным условиям понятия «классовая структура» и понимания сущности класса [1; 2; 3; 4]. В центре внимания исследователей, работающих в рамках данного направления, находится вопрос о том, какая теоретическая рамка в наибольшей степени подходит для анализа социальной структуры современных обществ. Так, Э. О. Райт, подчёркивая недостаточность любого из традиционных подходов к её анализу, предложил версию их синтеза, позволяющую учесть специфику условий жизни индивидов, их возможности контролировать экономические ресурсы и место в отношениях эксплуатации [3]. Особенности занятости связаны со всеми этими характеристиками.

Иной аспект данного направления исследований связан с соотношением вертикальной иерархии социальных статусов и их горизонтальным делением. К вертикальному измерению социальной структуры в таком случае добавляется как самостоятельный признак классовой позиции, например, связанная с предметом и характером деятельности «логика труда» (work logics) [2]. В результате складывается новая матрица классов, а их число резко увеличивается.

Практически все исследования, реализуемые в рамках этого направления изучения структуры современных обществ, говорят обычно о необходимости расширения набора признаков, которые необходимо учитывать при выделении классовых позиций, в том числе – и характеристик занятости. Важнейшим их выводом выступает и вывод о связи конфигурации социальной структуры и институциональных режимов, влияющих на то, какие именно из характеристик занятости наиболее тесно связаны с местом человека в социальной структуре. При этом одни авторы говорят о связи с этими режимами моделей социальной структуры в целом [5], другие – о том, что институциональные различия между государствами формируют неодинаковые режимы прекарности [6] и т. д.

Второе направление изучения трансформации социальной структуры представлено работами, предлагающими описание моделей стратификации (устройства) конкретных обществ. Если для представителей первого направления вопрос о том, из каких групп состоит структура определённых обществ, вторичен, первичен же вопрос о критериях их выделения в современную эпоху, то в рамках второго направления именно он выходит на авансцену, даже если при этом используются какие-то нетривиальные критерии выделения классов. Так, например, М. Сэвидж выделил на британских данных семь классов, пять из которых не вписываются в традиционную теоретическую рамку [7]. Другими авторами было показано, что многие процессы, связанные с формированием социальной структуры, имеют свою специфику также применительно к России, Китаю, различным странам Европы [8; 9; 5] и т. д.

Таким образом, если в рамках первого направления изучения трансформации социальной структуры современных обществ подчёркивается недостаточность традиционных критериев выделения классов и необходимость учёта для правильной интерпретации смысла тех или иных последствий дестандартизации занятости институциональной «матрицы», то в рамках второго направления демонстрируется специфика трансформации социальной структуры в обществах с различными институциональными режимами. Соответственно, при анализе процессов трансформации социальной структуры российского общества под влиянием дифференциации занятости должна быть прежде всего проверена распространённость в нём различных признаков нестандартности занятости и их связь с местом индивидов в иерархизированной системе неравенств.

Наконец, третье направление анализа, стоящее особняком, но частично пересекающееся с первым и вторым, объединяет учёных, которые верифицируют адекватность традиционных инструментов измерения социальной структуры в современном мире [10; 11]. В центре их внимания находится вопрос о том, насколько конкретные аналитические схемы способны уловить реальную конфигурацию социальной структуры современных обществ с учётом их специфики.

Если говорить о связанных с занятостью факторах, переопределяющих границы социальных классов, механизмы социальной мобильности и характер рисков для тех или иных групп населения, то в качестве таковых в литературе называются обычно изменения, связанные с переходом от традиционной модели

«стандартной занятости» к разнообразию атипичных её форм, не предполагающих полной, бессрочной и официальной занятости у одного работодателя с фиксированным графиком, пространственно определённым рабочим местом и соблюдением законодательно закреплённых прав работника. Наиболее значимы с точки зрения их последствий для социальной структуры такие аспекты дифференциации занятости, как:

- всё большая поляризация «хороших» и «плохих» рабочих мест, в ходе которой экономические и неэкономические формы поляризации усиливают друг друга [12];
- «расщепление» занятости, в ходе которой корпорации заменяют традиционные трудовые отношения подрядом, аутсорсингом и франчайзингом, что ведёт к фрагментации труда и ухудшению его условий [13];
- прекаризация занятости [14] с возникновением разнообразия форм прекарности, которые анализировали многие авторы, в том числе российские [15];
- развитие платформенной занятости со всем многообразием её последствий – от ускорения прекаризации занятости до экстернализации ответственности [16].

Все эти процессы, под влиянием которых работники всё чаще превращаются в независимых подрядчиков, принимающих на себя риски, ранее несшиеся фирмой, отражают синергетическое взаимодействие факторов макроуровня (технологической революции, ослабления профсоюзов и т. д.) и мезоуровня (аутсорсинга, платформизации и т. д.). При этом дифференциация форм занятости пересекается с другими осями социального неравенства (гендером, возрастом, образованием и т. д.), формируя кумулятивный эффект. Результатом становится усиление неравенства среди работников в процессе дестандартизации занятости [17] и реконфигурация социального пространства вокруг двух всё более расходящихся полюсов – сравнительно хорошо защищённых от разного рода рисков высококвалифицированных работников (самопрограммируемый труд) и разнородных по составу и квалификации групп с высокими рисками (дженерик-труд) [1].

В качестве индикаторов нестандартной занятости сейчас обычно рассматриваются характеристики контракта¹, место реализации труда (на предприятии, дома и т. д.) и временное его измерение (постоянная/временная занятость, с нормативным временем труда или значительными отклонениями от него и т. д.) [18; 19]. Все эти индикаторы использовались и в ходе нашего анализа.

Эмпирическая база и методика исследования

Эмпирической базой исследования выступил прежде всего массив данных 33-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья

¹ Характер контракта ещё со времён публикации книги Р. Эриксона и Д. Голдторпа «The constant flux: a study of class mobility in industrial societies» [20] рассматривается западными исследователями социальной структуры как один из важных критериев стратификации, а некоторыми учёными – даже как основной такой критерий.

населения НИУ ВШЭ (далее РМЭЗ), проведённой в конце 2024 года. База данных РМЭЗ хорошо известна российским социологам, а подробные описания этого исследования¹ и его выборки² находятся в открытом доступе. Поэтому отметим здесь лишь то, что наряду с репрезентативным для массовых слоёв населения России массивом данных в нём присутствует и панельная компонента. Мы использовали репрезентативную версию 33-й волны РМЭЗ. Общая численность опрошенных в рамках этой волны составила 9 676 человек, а респондентов, имевших в течение последних 30 дней перед опросом какие-либо формы занятости (в том числе временную, разовую и т. п.), – 5 697 человек, и именно эта группа выступала основным объектом нашего анализа.

Бесспорным плюсом этого массива данных выступает большое число показателей, относящихся к занятости и характеризующих: 1) наличие трудового контракта (самозанятость, включая предпринимателей, или наёмная занятость) и его основные характеристики (официальный/неофициальный, постоянный/временный/разовый, письменный/устный, наличие социального пакета); 2) пространственное измерение занятости (на предприятии или дома работал респондент, а также совмещались или нет у него эти режимы труда) и 3) временное измерение занятости (полная/неполная занятость, сколько часов респондент отработал в последние 30 дней, продолжительность его обычного рабочего дня, наличие оплачиваемого отпуска за 12 месяцев перед опросом и т. д.), а также ряд других связанных с занятостью характеристик (профессиональный статус, отрасль и сектор занятости, удовлетворённость ею и т. д.).

Что касается методики исследования, то она определялась спецификой его предмета и задач. Для получения ответа на основной вопрос исследования – связаны ли в России какие-либо формы нестандартной занятости с местом индивида в социальной структуре, и если да, то о каких признаках в первую очередь идёт речь – необходимо было, во-первых, оценить распространённость различных признаков нестандартной занятости, а также определить, есть ли среди них такие, которые тесно связаны с местом человека в социальной иерархии и друг с другом. Второй задачей выступало выделение в массиве данных РМЭЗ групп с соответствующим характером занятости их представителей, определение их численности и оценка того, насколько они различаются с точки зрения социальной защищённости и рисков для входящих в них работников. Это было тем более важно, что вопрос о том, насколько понятие «нестандартная занятость» подходит для выделения неблагополучной занятости в условиях России, остаётся дискуссионным [15; 21]. Для решения третьей задачи необходимо было выяснить, различаются ли члены этих групп местом в социальной структуре российского общества с точки зрения соотношения у них разного рода возможностей (жизненных шансов) и деприваций (или их рисков), а также

¹ Описание проекта // НИУ ВШЭ : сайт. URL: <https://www.hse.ru/rlms/description> (дата обращения: 25.05.2026).

² Модель выборки РМЭЗ НИУ ВШЭ // НИУ ВШЭ : сайт. URL: <https://www.hse.ru/rlms/sample> (дата обращения: 25.05.2026).

формируют ли они особые гомогенные с точки зрения их места в системе неравенств группы или же члены групп с одинаковым характером занятости присутствуют в составе разных страт и слоёв российского общества и не формируют новых элементов социальной структуры. Наконец, четвёртая задача исследования предполагала оценку сравнительной значимости различных характеристик нестандартной занятости с точки зрения их влияния на место человека в стратификационной иерархии в современном российском обществе.

Решение каждой из этих задач требовало своего методического инструментария. Так, для решения первой использовался анализ статистических и социологических данных, а также корреляционный анализ с применением как основанного на статистике хи-квадрат алгоритма CHAID (Chi-Squared Automatic Interaction Detection), так и коэффициентов корреляции Спирмена. Для второй – двухэтапный кластерный анализ. Для третьей – корреляционный анализ и расчёт Индекса жизненных шансов и рисков (ИЖШР), разработанного в русле неовеберовских подходов. Этот индекс, фиксирующий принадлежность к занимающим разное место в стратификационной иерархии группам, был обоснован, апробирован и подробно описан ранее [22], что позволяет не останавливаться здесь на нём детально. Отметим лишь, что он рассчитывается на основе агрегирования значений четырёх шкал («Экономические условия жизни», «Особенности занятости», «Возможности сохранения и наращивания своего человеческого потенциала» и «Особенности потребления и досуга»), каждая из которых включает по 6 индикаторов, 3 из которых свидетельствуют о привилегированности положения человека в сравнении с «социальной нормой», а 3 – о его сравнительно неблагоприятном положении в системе неравенств. На основе значений Индекса ЖШР выделяются депривированная нижняя страта, средняя страта, жизнь членов которой является «социальной нормой», и верхняя страта, находящаяся в относительно привилегированном на фоне двух других страт положении. Наконец, для решения четвёртой задачи, как и при решении всех остальных, использовались дескриптивный и сравнительный анализы, базой для которых выступали частотные распределения и таблицы сопряжённости.

Результаты

1. Распространённость признаков нестандартной занятости в российских условиях

Рынок труда в России характеризуется ярко выраженной институциональной спецификой, связанной с историческим опытом развития страны в XX–XXI вв. В числе обусловленных ею устойчивых особенностей занятости прежде всего – распространённость низких зарплат при низкой безработице, а также распространённость недозанятости и сверхзанятости [23; 24]. В то же время популярность занятости в личных подсобных хозяйствах (ЛПХ) или разовых приработков имеет в России «пульсирующий» характер – в периоды экономических

кризисов она растёт, а в стабильное время падает [25]. Однако обычно это лишь дополнительная занятость, не заменяющая основную.

Статистические данные позволяют увидеть и сравнительно новые тенденции изменения занятости, связанные с её дифференциацией. Это, прежде всего, сокращение неофициальной занятости – доля работающих на основе устной договорённости с работодателем только за период 2024–2025 гг. сократилась в 1,5 раза, а 96,5% наёмных работников имели в 2025 году письменный трудовой договор¹.

Во-вторых, это быстрый рост групп, демонстрирующих развитие и в России упоминавшейся выше тенденции перекладывания рисков, связанных с занятостью, на самого работника – работающих по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) без учёта субъектов малого предпринимательства за период с конца 2024 г. по конец 2025 г.² стало почти в 1,5 раза больше, а численность самозанятых выросла с 5,6 до 6,2% занятого населения от 15 лет и старше только за 2025 год³. Даже при том, что эти группы частично пересекаются, быстрый их рост симптоматичен, хотя 92,5% всех работающих и в 2025 году работали по найму⁴.

В-третьих, с точки зрения пространственного измерения занятости в России по-прежнему доминирует занятость на предприятиях или в организациях с фиксированным местом работы вне дома (90,3% всех занятых в 2025 г.). Остальные россияне работают в основном в своём или арендованном помещении, а также на приусадебном участке⁵. Невелика также доля платформенной занятости – в 2025 году её имели, по данным ФСГС, всего 160 тыс. человек⁶ из почти 75 млн занятых в экономике.

В-четвёртых, мало распространены временная или разовая формы занятости, обычно рассматриваемые как один из ключевых признаков precarious труда – только у 1,6% российских работников трудовой договор имел в 2025 году, по данным ФСГС РФ, временный или краткосрочный характер, и ещё 2,1% работали по договорам ГПХ⁷, всегда имеющим ограничения по времени их окончания.

Таким образом, подавляющее большинство в той или иной степени занятых в экономике россиян являются сейчас наёмными работниками, работающими по официально оформленному трудовому договору, в основном бессрочному или длительному. Кроме того, в массе своей они работают на предприятиях или в организациях, а не удалённо или платформенно.

¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы (Табл. 2.26а) // ФСГС : сайт. 2025. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 25.05.2026).

² Раздел «Занятость и безработица», с. 4 // ФСГС : сайт. 2025. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Dok_12-2025.htm (дата обращения: 25.05.2026).

³ Итоги выборочного обследования рабочей силы. Табл. 2.23а // ФСГС : сайт. 2025. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 25.05.2026).

⁴ Там же. Табл. 2.24.

⁵ Там же. Табл. 2.28а.

⁶ Там же. Табл. 2.49.

⁷ Там же. Табл. 2.26а.

Социологические данные дают менее оптимистичную картину стандартности занятости в нашей стране, но и согласно им группы с различными признаками нестандартной занятости немногочисленны (табл. 1).

Таблица 1
Распространённость некоторых признаков нестандартности занятости в России, РМЭЗ, 2024 г., %

Признаки нестандартности занятости	Доля от имевших какую-либо работу в последние 30 дней перед опросом
<i>Отсутствие официальной наёмной занятости</i>	
Имели только разовые приработки, без временной или постоянной занятости	5,6
Работали без оформления письменного договора или приказа	5,7
Самозанятые (в т. ч. владельцы предприятий)	8,7
<i>Пространственные характеристики занятости</i>	
Работали дома по основной работе в последние 30 дней хотя бы часть рабочего времени	8,7
Работали не на предприятиях или в организациях	9,2
<i>Временные характеристики занятости</i>	
Обычная продолжительность рабочей недели менее 35 часов	7,7
Обычная продолжительность рабочей недели более 60 часов	15,9
Отработано за последние 30 календарных дней по основной или единственной работе менее 160 часов	20,0
Отработано за последние 30 календарных дней по основной или единственной работе более 176 часов	38,6
Не были за последние 12 месяцев ни одного дня в оплачиваемом отпуске ¹	21,1
<i>Неустойчивость занятости (субъективные оценки)</i>	
Совсем не уверены в том, что смогут найти работу не хуже нынешней, если их предприятие закроется и все работники будут уволены	8,1
Очень беспокоит возможность потери работы	18,2
<i>Справочно: зарплата</i>	
Зарплата менее федерального МРОТ на 2024 г. (19 242 руб.)	8,3 ²
Часть зарплаты или вся она платится неофициально	13,5

¹ Без учёта имеющих только приработки.

² Без учёта имеющих только разовые приработки – 7,9%.

Окончание табл. 1

Признаки нестандартности занятости	Доля от имевших какую-либо работу в последние 30 дней перед опросом
<i>Справочно: удовлетворённость работой</i>	
Не удовлетворены своей работой в целом	4,0
Не удовлетворены условиями своего труда	5,1
Не удовлетворены возможностями профессионального роста	12,7
Не удовлетворены оплатой своего труда	25,8

Свыше 70% имевших за последние 30 дней перед опросом РМЭЗ 2024 г. какие-либо заработки имели работу, на которой они были оформлены официально и получали полностью «белую» зарплату. Однако стандартная продолжительность рабочего времени в 160–176 часов (в зависимости от числа рабочих дней в месяце, профессии и графика работы) была присуща лишь 41,4% работавших. Вряд ли она может поэтому рассматриваться для российских условий как признак нестандартности занятости – разная продолжительность времени труда, в том числе законодательно закреплённая с учётом разных особенностей работы, давно является в нашей стране нормой. Что же касается работы из дома, то хотя она и является нетипичной для россиян, это та разновидность нестандартной занятости, которая не может рассматриваться как неблагоприятный фактор с точки зрения места работника в системе социальных неравенств, поскольку она способствует большей удовлетворённости своей работой¹ и характерна в основном для специалистов с высшим образованием, являющихся, если говорить о массовых слоях, наиболее благополучной профессиональной группой в России [26].

Дополнительный анализ показал и справедливость вывода о том, что в российских условиях многие характеристики нестандартной занятости не связаны с неблагоприятным положением в системе неравенств [26] – часто такая занятость почему-либо для работника удобна. Так, неофициальный характер занятости, судя по данным РМЭЗ 2024 г., лишь менее чем в трети случаев (31,6%) имел для работника вынужденный характер, а в остальных случаях он его вполне устраивал. При этом лишь каждый пятый даже среди имевших неофициальную занятость исключительно по желанию работодателя хотел бы найти другую работу. Ещё ярче эта тенденция проявляется для работников с неполной занятостью – среди тех, чей рабочий день в пересчёте на стандартные 21–22 рабочих дня в месяц составлял менее 7 часов, лишь 12,7% хотели бы найти другую работу. Впрочем, учитывая, что с точки зрения почасовой оплаты их труда это самая благополучная группа (53,7% в ней при 37,2% по всем имевшим занятость

¹ Полностью удовлетворены своей работой 32,3% работавших из дома хотя бы какую-то часть рабочего времени при 20,7% работавших всё время вне его, при этом показатели неудовлетворённости своей работой у них ниже.

за месяц перед опросом получали за час работы больше 1,25 медианной оплаты часа работы в соответствующем типе поселений), это не удивительно.

Верно и обратное – «стандартная полная официальная занятость субъективно не является таковой (благополучной. – *Авт.*) для представителей большинства профессиональных групп. Субъективно ею являются прежде всего различные виды занятости с не наёмным характером труда» [26, с. 39]. Однако, несмотря на это, самозанятость не может рассматриваться пока применительно к условиям России как объективно благополучная форма ведения трудовой деятельности, поскольку она влечёт за собой бóльшую продолжительность рабочего времени¹ и меньший в среднем объём социальных гарантий². Такая неконсистентность объективного и субъективного качества занятости требует выделения как работников, характеризующихся концентрацией признаков нестандартной занятости, объективно создающих для них значимые дополнительные риски и способных негативно повлиять на место человека в системе социальных неравенств в сравнении с имеющими стандартную занятость, так и работников с теми признаками её нестандартности, которые не влияют на место в социальной структуре или влияют на него позитивно.

2. Связь различных признаков нестандартной занятости и места человека в социальной структуре

При поиске ответа на вопрос о том, какие особенности занятости наиболее тесно связаны с местом человека в системе неравенств, ко всем характеристикам занятости, которых в массиве РМЭЗ 2024 г. более ста, был сначала применён алгоритм CHAID, а затем переменные, показавшие наиболее статистически значимую связь, были дополнительно проверены с помощью коэффициента корреляции Спирмена. Для понимания их роли в сравнении с традиционно рассматриваемыми как факторы стратификации характеристиками индивида (образование, доход и т. д.) они также были включены в анализ.

Как оказалось, наиболее тесно связаны с нахождением в составе той или иной страты три характеристики – неофициальное оформление на работе, отсутствие полностью «белой» зарплаты и оплачиваемого отпуска в последние 12 месяцев (табл. 2). Из прочих особенностей занятости теснее с ним связано лишь наличие подчинённых, не являющееся признаком её нестандартности, а из традиционно учитываемых при стратификации характеристик – образование, профессиональная позиция и доход. При этом удалённая занятость, в отличие от остальных признаков её нестандартности из таблицы 2, повышала, а не понижала вероятность находиться в верхней и даже средней страте, а самозанятость, работа не на предприятиях и в организациях и т. п. характеристики

¹ У 48,5% самозанятых (включая предпринимателей) средний рабочий день превышал 8 часов, хотя у наёмных работников таких было почти вдвое меньше (27,4%).

² Только половина самозанятых имела, по данным РМЭЗ 2024 г., официальное оформление своего статуса и полностью «белые» доходы. Но даже это не означало, что они делали отчисления в Социальный фонд России, которые являются для них добровольными.

занятости были очень слабо или даже статистически незначимо связаны с вероятностью занять определённое место в социальной иерархии.

Таблица 2

Коэффициент корреляции Спирмена для связи принадлежности к стратам, выделенным с помощью Индекса ЖШР, и для отдельных особенностей занятости россиян, РМЭЗ, 2024 г. ¹

Особенности занятости	Коэффициент корреляции ²
<i>Признаки стандартности/нестандартности занятости</i>	
Наличие/отсутствие официального оформления на работе по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту	0,186
Полностью «белая» / не полностью «белая» / неофициальная зарплата	0,184
Наличие/отсутствие любого по продолжительности оплачиваемого отпуска в течение последних 12 месяцев	0,141
Только разовые приработки без основного места работы	0,126
Работали из дома хотя бы часть рабочего времени	0,123
<i>Прочие характеристики занятости</i>	
Наличие подчинённых	0,195
Число подчинённых	0,129
<i>Субъективные характеристики занятости</i>	
Удовлетворённость возможностями профессионального роста	0,231
Удовлетворённость условиями труда	0,206
Удовлетворённость работой в целом	0,194
Удовлетворённость оплатой труда	0,182
Доверие руководству своего предприятия	0,126
<i>Справочно: традиционные факторы стратификации, в т. ч. структурного характера</i>	
Уровень законченного образования	0,346
Профессиональный статус (по ISCO-08)	0,299
Доход (сумма денег, полученных за последние 30 дней, считая зарплату, пенсии, премии, случайные заработки и т. д.) ³	0,243
Численность жителей в населённом пункте по месту проживания	0,141

¹ Приведены только те характеристики нестандартной занятости, коэффициент корреляции Спирмена для которых был не только статистически значим, но и превышал 0,120.

² Все значения были статистически значимы на уровне 0,01.

³ Относительно высокие показатели коэффициента характеризовали и другие индикаторы дохода – сумма денег, полученных за последние 30 дней по основному месту работы (0,237), среднемесячная зарплата за последние 12 месяцев (0,220) и т. д.

Таким образом, разные формы нестандартной занятости могут повышать или понижать вероятность оказаться в составе разных страт российского общества, а также вообще никак на ней не сказываться, а сам по себе факт её нестандартности ничего не говорит в России о месте человека в социальной структуре. Фактически с ним связаны только такие формы нестандартности занятости, которые отражают нарушение трудовых прав. Однако позволяют ли они уверенно выделить наиболее ущемлённую часть работников, занимающих нижние позиции в социальной иерархии?

3. Особенности групп с разной концентрацией признаков нестандартной занятости

Оценка роли различных признаков нестандартности занятости для определения места человека в иерархизированной системе социальных неравенств предполагает в том числе выделение тех из них, которые тесно связаны друг с другом и формируют особый характер занятости, влияющий в условиях России на положение в социальной структуре. Как показал корреляционный анализ, это три наиболее тесно связанных с местом в социальной структуре объективные особенности занятости: официальный/неофициальный её характер, формы оплаты труда (полностью «белая» / частично «белая» / полностью «серая» зарплата) и наличие любого по продолжительности оплачиваемого отпуска за последние 12 месяцев¹. Это именно те её особенности, которые теснее всего связаны с местом человека в социальной иерархии (табл. 2). Из остальных характеристик занятости максимально тесно (коэффициент корреляции Спирмена 0,157**) с другими характеристиками занятости связана продолжительность рабочего дня за 30 дней, предшествовавших опросу. С учётом роли ежегодного отпуска это говорит об особой важности временной характеристики занятости в российских условиях.

Двухэтапный кластерный анализ² позволил выделить группы, занятость членов которых различается по этим трём критериям. Первая, с официальной занятостью, полностью «белой» зарплатой и оплачиваемым отпуском («*группа стандартной занятости*»), является наиболее массовой (71,9%). Вторая («*группа с отдельными отклонениями от стандартной занятости*» – 14,0%) отличается от первой тем, что её членам не удалось за прошедший год воспользоваться хотя бы одним днём оплачиваемого отпуска. Практически равна ей по численности (14,1%) третья группа (условно названная нами «*группа нестандартной занятости*»³), отличительной чертой которой является отсутствие у большинства её членов и оплачиваемого отпуска, и полностью «белой»

¹ Коэффициент корреляции Спирмена для связи их друг с другом более 0,300**.

² Качество модели хорошее, среднее силуэтной меры 0,9.

³ Условность этого названия связана с тем, что доля россиян с отдельными признаками нестандартности занятости гораздо больше. Так, если к трём рассматриваемым характеристикам добавить фиксированность рабочего места на предприятии или в организации, то группа нестандартной занятости вырастает до 20,3% всех имевших какую-либо работу или приработки, и учёт каждого следующего признака нестандартности занятости будет увеличивать данную группу.

зарплаты, хотя почти 60% их всё же оформлены на работе официально. При этом только 3,8% имевших в предшествующий опросу месяц работу россияне имели в конце 2024 года неофициальную занятость без полностью «белой» зарплаты и оплачиваемого отпуска.

Учитывая роль в России временных характеристик занятости, стоит обратить внимание прежде всего на отличия выделенных групп по этому критерию. В группе стандартной занятости доминирует стандартная продолжительность рабочего дня – для 70,7% её представителей характерна именно она, однако 18,0% её членов имели рабочий день более 8 и 11,3% – менее 7 часов; в группе с отдельными отклонениями от стандартной занятости эти показатели составляли в конце 2024 года 51,5%, 31,4% и 17,1% соответственно, т. е. стандартная продолжительность рабочего времени и у её представителей доминировала, но уже с очень небольшим перевесом. Наконец, в группе с нестандартной занятостью доля имевших нормативную продолжительность рабочего дня была меньше половины – 41,2%, а остальные её члены разделились в соотношении 36,6 и 22,1%. Таким образом, это единственная группа, которая характеризуется доминированием нетипичной продолжительности рабочего времени, что является важной чертой её портрета. Кроме того, хотя переработки во всех группах распространены шире, чем неполная занятость (и это характерная особенность современной российской модели занятости), но максимальны их показатели именно в группе нестандартной занятости. В целом члены этой группы отработали за последние 30 дней перед опросом по основному месту работы 183 часа, а медианная продолжительность обычной рабочей недели достигала у них 47,5 часов при 40 часах в группе стандартной занятости – даже несмотря на то, что доля имеющих неполную занятость именно у них была максимальной. Всё это подтверждает вывод о том, что наличие систематических переработок свидетельствует в российских условиях о том, что положение работника в целом уязвимо [27, с. 283].

Временные характеристики занятости, причём не только отсутствие оплачиваемого отпуска, но также малое количество выходных дней, повышенная продолжительность рабочего дня и среднего количества отработанных за месяц часов, выделяют на фоне группы со стандартной занятостью и группу с отдельными отклонениями от неё. Это свидетельствует о специфической форме неблагоприятия последней, не связанной с другими признаками нестандартности занятости. Характерной её особенностью является и специфика её состава: в ней очень большая доля лиц, вообще не имевших за год до опроса в 2024 году работы (16,5%) или сменивших в течение 2024 года место работы – как со сменой профессии, так и без неё (26,3%). Таким образом, свыше 40% в ней составляют те, кто сравнительно недавно начал работать на своём нынешнем рабочем месте.

Что касается других особенностей представителей трёх рассматриваемых групп, то стоит упомянуть прежде всего высокую горизонтальную мобильность в группе с нестандартной занятостью – за год в ней сменили профессию и/или место работы 14,0% работников при 4,9% в группе со стандартной занятостью. Кроме того, в группе с нестандартной занятостью доля тех, кто хотел бы найти

другую работу, оказалась почти вдвое больше, чем в группе со стандартной занятостью (13,8% против 7,9%), что заставляет ожидать большей мобильности в ней и в будущем. Вертикальная должностная мобильность на своём предприятии (как восходящая, так и нисходящая) была при этом практически одинаковой и очень небольшой во всех группах.

В то же время восприятие своего материального положения и его динамики за год, а также удовлетворённость им или жизнью в целом, были практически одинаковы для представителей всех трёх рассматриваемых групп. Практически одинаково в них было и распределение их членов по доходам – различались только доли имеющих самые низкие (менее 0,5 поселенческой медианы) среднемесячные зарплаты (8,4% в группе стандартной занятости при 13,7 и 15,3% в двух других группах). Это заставляет предполагать, что повышенная горизонтальная мобильность представителей группы нестандартной занятости связана с неполнотой социальных гарантий или с тем, что социально-психологический климат у них на работе заметно хуже, чем у представителей группы стандартной занятости. Во всяком случае, среди последних доверяли своему руководству 82,3% работников, в том числе 24,9% доверяли ему полностью, а в группе с нестандартной занятостью эти показатели составляли всего 67,9 и 21,1% соответственно. То же относится и к доверию коллегам по работе.

Если говорить о социально-демографических особенностях этих групп, то стоит отметить гендерную и возрастную асимметрию их состава.

Так, что касается гендерного состава выделенных групп, то в группе стандартной занятости большинство (55,9%) составляли женщины, а нестандартной – мужчины (53,8%). Что же касается возраста, то специфика состава характеризует в основном младшую подгруппу молодёжи (до 25 лет), живущую обычно совместно с родителями и сталкивающуюся с проблемами при выходе на рынок труда (рис. 1).



Рис. 1. Доли представителей групп с разным характером занятости в различных поколениях, РМЭЗ, 2024 г., %

Таким образом, вероятность иметь стандартную или нестандартную занятость и в российских условиях связана с аскриптивными характеристиками

индивида, а тенденция взаимоналожения неравенств в сфере занятости на неравенства, обусловленные гендером и возрастом, действует и в России.

В то же время в России оказались очень слабо связаны с характером занятости такие традиционно упоминаемые в данном контексте в зарубежной литературе факторы, как миграция, в том числе иммиграция, социализация в городской или сельской культуре и т. д. При этом важной особенностью групп с разным характером занятости оказалась в России концентрация их членов в разных секторах экономики: на предприятиях и в организациях, владельцем или совладельцем которых является государство, занято 52,0% представителей группы стандартной занятости и лишь 10,5% представителей группы нестандартной занятости.

4. Место групп с разным характером занятости в иерархизированной системе неравенств

При поиске ответов на вопрос о том, связаны ли различные характеристики занятости с вероятностью оказаться в той или иной страте российского общества, была использована модель социальной структуры, построенная с учётом соотношения у человека разного рода возможностей (жизненных шансов) и деприваций (или их рисков) [22]. Такой подход позволяет зафиксировать привилегированное или ущемлённое положение индивида в иерархизированной системе социальных неравенств по отношению к «социальной норме». Напомним, что технически для оценки такого положения использовался Индекс жизненных шансов и рисков (ЖШиР), в расчёт шкалы «Особенности занятости» при построении которого входят неофициальный характер занятости и не полностью «белая» зарплата. Это может сказываться на интегральных оценках места индивидов с разным характером занятости в социальной структуре. Однако, как было показано ранее [22] и подтвердилось в очередной раз на массиве данных РМЭЗ 2024 г., наиболее яркими индикаторами специфики этого места выступают показатели возможностей сохранения и наращивания человеческого потенциала индивида, а также особенности его потребления и досуга. Поэтому использовать интегральные показатели Индекса ЖШиР в ходе нашего анализа, хотя и с оговорками, всё же можно.

Начнём с характеристики места групп с разным характером занятости в общей системе неравенств. Используем для этого изображение их нахождения в двумерном социальном пространстве, одна ось которого задаётся средним числом признаков привилегированности по отношению к «социальной норме», а вторая – средним числом признаков депривированности по отношению к ней, при этом признакам депривированности присваиваются отрицательные значения. Как видно из рисунка 2, стандартная занятость означает для россиян наилучшее положение как с точки зрения показателей их жизненных возможностей, так и минимизации числа признаков депривированности. При этом члены группы нестандартной занятости, хотя и характеризуются максимальными из трёх групп показателями депривированности, имеют более высокие, чем члены группы с отдельными отклонениями от стандартной занятости, показатели своих

жизненных возможностей. Это говорит о противоречивости и неоднозначности положения в России имеющих нестандартную занятость работников.

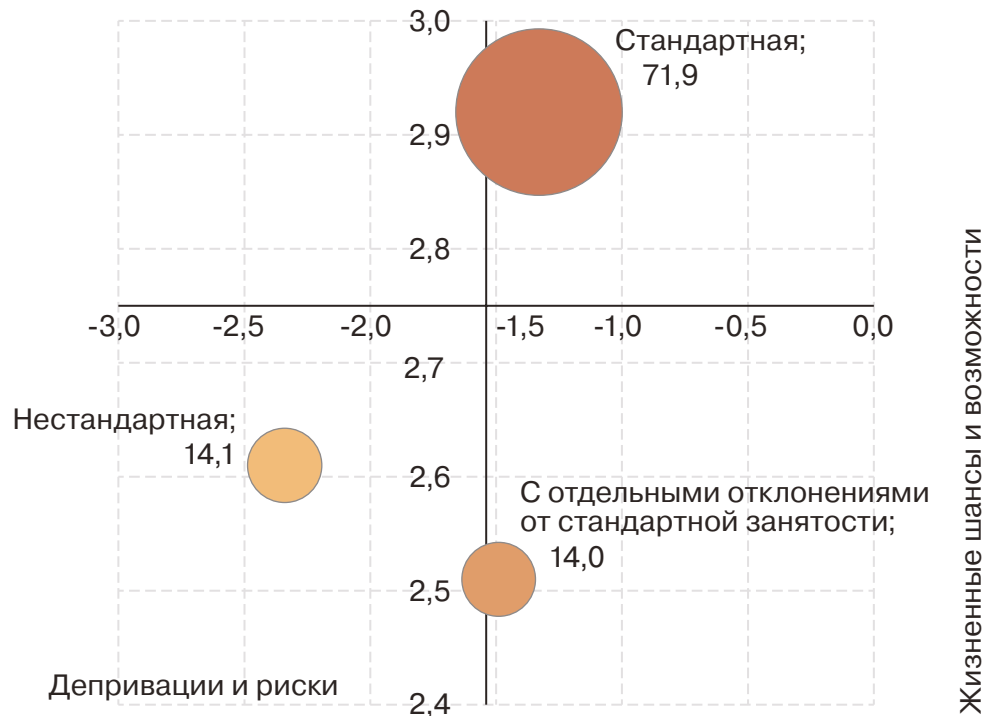


Рис. 2. Место членов групп с разным характером занятости в пространстве неравенств, сформированном признаками привилегированности или депривированности¹, РМЭЗ, 2024 г., баллы (оси) % (размер кругов)

Что же касается места групп с разным характером занятости в составе страт, составляющих массовые слои населения страны, то доли членов группы с отдельными отклонениями от стандартной занятости в них достаточно близки и находятся в диапазоне 11,3–15,1% (рис. 3). При этом доля представителей нестандартной занятости различается в них в 4,5 раза, а стандартной – более чем в 1,5 раза.

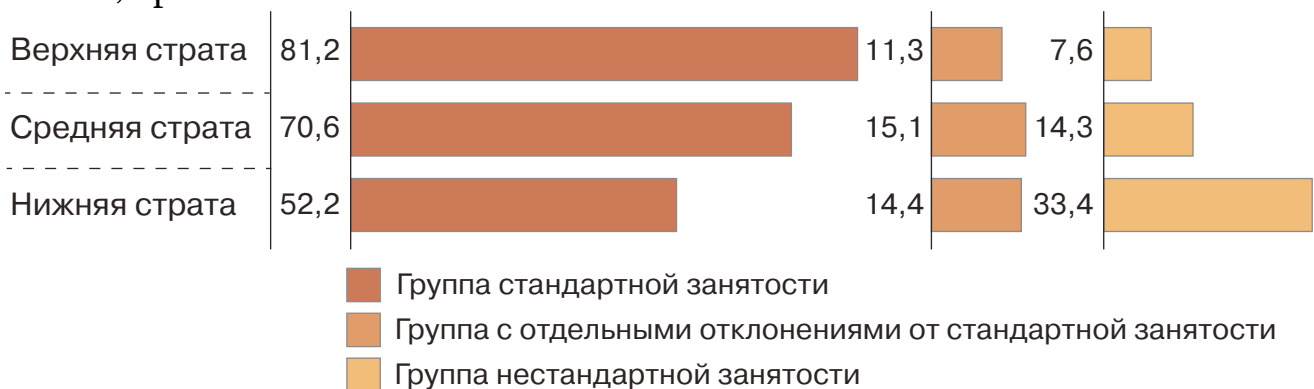


Рис. 3. Доля групп с разным характером занятости в составе отдельных страт, выделенных с помощью Индекса ЖШир, РМЭЗ, 2024 г., %

¹ Пересечение осей находится в точке [-1,54; 2,75], соответствующей средним значениям по соответствующей шкале у работающих в целом. Это позволяет позиционировать положение рассматриваемых групп относительно средних показателей занятого населения.

Если посмотреть на эту картину под другим углом зрения, взяв за основу структуру групп с разным характером занятости, то различия в доле полярных страт в них также будут кратными и приобретут принципиальный характер – если в группе со стандартной занятостью доля членов верхней страты в разы больше, чем нижней, то в группе с нестандартной занятостью их соотношение обратное (рис. 4).

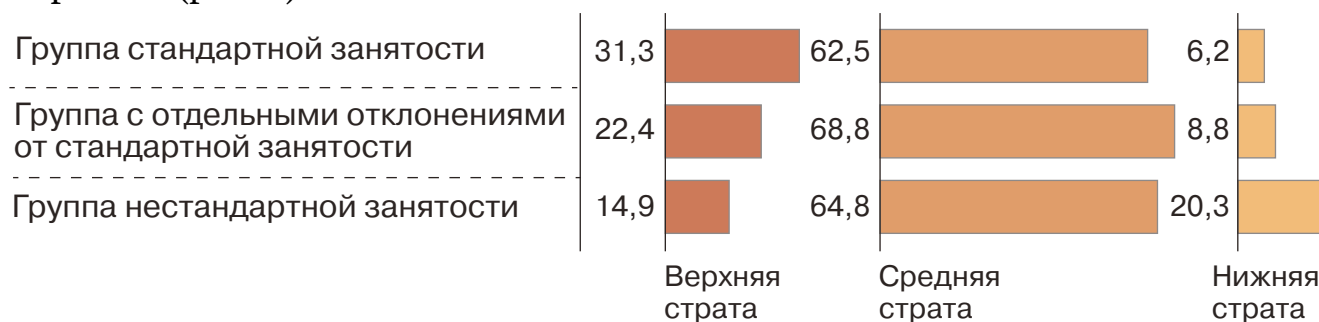


Рис. 4. Доля представителей страт, выделенных с помощью Индекса ЖШир, в составе групп с разным характером занятости, РМЭЗ, 2024 г., %

Таким образом, место групп с разным характером занятости в системе ключевых немонетарных неравенств различается довольно заметно. Однако сам по себе характер занятости не формирует в социальной структуре России новых страт или классов, как бы они ни выделялись – по образу жизни, месту в системе эксплуатации, активам (в частности такому важному в современной экономике активу, как человеческий капитал – среди представителей стандартной занятости имели высшее образование 40,2%, среди имеющих отдельные отклонения от неё таких было 28,4%, а среди представителей нестандартной занятости – 23,1%) и т. д. В то же время различающиеся своей ресурсообеспеченностью члены разных страт имеют неодинаковую вероятность занять рабочие места с разным характером занятости, а аскриптивные характеристики, структурные ограничения локального рынка труда и т. д. добавляют вариативности в эту вероятность.

Что касается специфики отдельных аспектов образа жизни работников из групп с разным характером занятости, то она связана с различными сферами их повседневного бытия и формируется за счёт взаимоналожения и накопления у них самых разных особенностей их жизни. Так, в отношении экономических условий жизни в группе с нестандартной занятостью больше тех, кто характеризуется депривированностью и меньше тех, кто имеет привилегированное положение (21,5 и 16,3% соответственно), чем в группе стандартной занятости, где их соотношение обратное (15,3 и 22,0%). Ещё больше эти различия в сфере потребления и досуга: если у имеющих нестандартную занятость признаки депривированности перевешивают признаки привилегированности у 31,4% работников, а обратная ситуация характеризует 31,9%, то в группе со стандартной занятостью находятся в привилегированном положении в данной области в 1,5 раза больше работников, чем в депривированном (34,2 и 23,2% соответственно). Что же касается шкалы «Особенности занятости», то, поскольку часть

индикаторов деприваций и рисков совпадают с индикаторами нестандартной занятости, можно сравнивать только входящие в неё показатели привилегированности. Однако показательно, что если у представителей нестандартной занятости признаки привилегированности их положения в сфере занятости встречаются лишь у 26,0%, то у представителей стандартной занятости – у 45,3%.

Таким образом, хотя характер занятости не предопределяет жёстко место индивида в стратификационной иерархии, положение представителей стандартной занятости в системе неравенств в среднем заметно лучше, чем у членов двух других групп. Отчасти это объясняется тем, что с точки зрения традиционно влияющих на место в социальной структуре факторов для группы стандартной занятости всегда характерны наиболее высокие показатели позитивно влияющих на это место факторов, а для группы нестандартной занятости – самые низкие. Так, помимо уже упоминавшейся разницы в доле лиц с высшим образованием, они серьёзно различаются своим профессиональным составом: если 57,6% имеющих стандартную занятость составляли в конце 2024 года профессионалы, полупрофессионалы, руководители и служащие, то среди представителей нестандартной занятости большинство (69,5%) составляли рабочие и работники торговли или бытового обслуживания, хотя в этой группе встречались и специалисты с высшим образованием (7,7%). При этом для той части группы нестандартной занятости, которая характеризуется несоблюдением одновременно всех трёх базовых трудовых прав, характерен ещё менее благополучный, чем для данной группы в целом, состав – доля лиц с высшим образованием в ней составляла всего 11,4%, а доля рабочих и работников торговли или бытового обслуживания достигала 82,9%.

Выводы

Исследования трансформации социальной структуры современных обществ демонстрируют, что дифференциация занятости и усложнение её форм являются важными факторами её реконфигурации. Однако ответ на вопрос о том, какую роль играют в этой реконфигурации те или иные характеристики занятости, а также насколько велико влияние дифференциации занятости на трансформацию социальной структуры, зависит от институциональной специфики конкретного общества. В полной мере относится это и к российскому обществу.

В России очень широко распространены отклонения от стандартного времени работы, что связано, с одной стороны, с наследием советской эпохи с её дифференцированными режимами труда для разных профессий, с другой – с дефицитом рабочей силы на фоне в среднем низких зарплат, а с третьей – с дисбалансом сил во взаимоотношениях работников и работодателей. Эти отклонения касаются как неполной занятости, так и, в ещё большей степени, увеличенной продолжительности рабочего времени. Поскольку последняя характерна примерно для 60% работающих, то её нельзя, на наш взгляд, считать в условиях России признаком нестандартности занятости.

Если не учитывать временные характеристики занятости, то в России сейчас доминирует стандартный наёмный труд с официальным его оформлением. Однако тенденция всё большего переключивания связанных с занятостью рисков на работника начинает постепенно усиливаться и в нашем обществе. Об этом свидетельствует не только рост работающих по договорам ГПХ или имеющих статус самозанятых, но также тот факт, что каждый десятый россиянин работает не на предприятиях или в организациях (и только чуть более трети из них – это предприниматели или имеющие официальный статус самозанятого).

Что же касается других признаков нестандартности занятости, то они также встречаются в России относительно редко. Так, удалённая занятость, оформление на работу по устной договорённости, получение доходов только от разовых приработков без основной работы и т. д. характеризуют каждый менее 10% имеющих какие-либо формы занятости россиян. В то же время, хотя по отдельности все эти признаки, свидетельствующие о всё большей дифференциации занятости, распространены мало, доля работающих представителей массовых слоёв, чья занятость имеет хотя бы один из них¹, достаточно велика и составляла в конце 2024 года 45,7% всех имеющих какую-либо работу и 40,5% занятых по основной работе на предприятиях и в организациях. Это говорит о значимости и для нашей страны проблем дифференциации занятости, о которых так много говорят за рубежом.

Нестандартная занятость характеризуется в России очень слабой связью различных её признаков друг с другом. Есть только три её характеристики, демонстрирующие тесную взаимосвязь – неофициальное оформление на работе, отсутствие полностью «белой» зарплаты и отсутствие оплачиваемого отпуска в последние 12 месяцев перед опросом. Все они относятся к несоблюдению законодательно закреплённых прав работника. Следствием их выступает рост рисков для работников как на нынешнем этапе их жизни (проблемы с оплачиваемым больничным, отпуском, гарантии выплаты зарплаты в соответствии с договорённостями), так и в будущем (недостаточность трудового стажа или размера пенсионных накоплений для назначения страховой пенсии и т. д.). Это создаёт угрозу прекаризации и социального неблагополучия даже при добровольном выборе работником занятости с такими особенностями. Концентрация же этих особенностей означает в российских условиях особый нестандартный характер занятости, фиксирующийся у 14,1% работающих россиян. У большинства членов группы нестандартной занятости отсутствует полностью «белая» зарплата и оплачиваемый отпуск, однако, что касается официального оформления на работу, то более половины из них его всё же имеют. Лишь 3,8% занятого населения характеризуются несоблюдением для них одновременно всех трёх этих базовых трудовых прав.

Другой полюс работников формируют представители группы со стандартной занятостью, у которых эти базовые трудовые права соблюдаются. Данная

¹ Имеются в виду неофициальное оформление, не полностью «белая» зарплата, отсутствие ежегодного отпуска, работа из дома, самозанятость и разовые приработки без основного места работы.

группа очень многочисленна и составляет 71,9%. Ещё 14,0% составляет особая группа с официальным оформлением на работе с полностью «белой» зарплатой, но с рядом особенностей временных характеристик занятости, состава, степени социальной защищённости и места в системе неравенств.

В числе особенностей трёх групп, различающихся характером занятости их представителей, следует назвать прежде всего их концентрацию в разных секторах экономики: на предприятиях и в организациях, владельцем или совладельцем которых является государство, занято большинство членов группы со стандартной занятостью и только каждый десятый в группе нестандартной занятости. Вторая особенность выделенных групп связана с разной распространённостью в них разного рода переработок, причём в наихудшем положении ожидаемо находятся представители группы нестандартной занятости. Третья особенность групп связана с профессиональной, возрастной и гендерной асимметрией их состава. Среди членов группы нестандартной занятости большинство составляют рабочие и работники торговли или бытового обслуживания, а стандартной – традиционно рассматриваемые как база среднего класса профессиональные группы (специалисты с высшим образованием, руководители, предприниматели и самозанятые). Возрастная асимметрия связана с повышенной долей среди россиян средних и особенно старших возрастов представителей группы стандартной занятости и пониженной – членов группы нестандартной занятости, в то время как у молодёжи, особенно до 25 лет, картина обратная. Что же касается гендерного состава, то в группе стандартной занятости большинство составляют женщины, а нестандартной – мужчины. Четвёртой особенностью выделенных групп выступает разная распространённость в них горизонтальной мобильности. Повышенная готовность сменить работу у представителей группы нестандартной занятости обусловлена, видимо, не только остротой для них проблемы социальных гарантий, но и тем, что социально-психологический климат на работе у них заметно хуже, чем у имеющих стандартную занятость – по крайней мере, если судить по показателям доверия своему руководству или коллегам по работе.

Члены групп с разным характером занятости заметно различаются их местом в системе неравенств и социальной структуре российского общества. Хотя большинство во всех стратах, выделенных на основе их места в иерархизированной системе социальных неравенств, составляют представители группы стандартной занятости, но количественно их доля различается более чем в 1,5 раза. В разы отличается в них и доля представителей нестандартной занятости. Однако эти различия касаются именно образа жизни представителей разных типов занятости с характерными для них возможностями и рисками, а не уровня их доходов. При этом характерной особенностью представителей группы стандартной занятости с точки зрения их места в системе неравенств выступают относительно низкие показатели депривированности и высокие показатели привилегированности их положения, нестандартной – высокие показатели депривированности и сравнительно низкие показатели жизненных возможностей,

а группы занятости с отдельными отклонениями от стандартной – самые низкие из трёх этих групп показатели жизненных возможностей при соответствующих «социальной норме» показателях деприваций и рисков.

Если говорить о роли отдельных характеристик занятости с точки зрения их влияния на место человека в стратификационной иерархии в современном российском обществе, то, хотя есть и более значимые для него факторы (прежде всего, такие традиционные стратификационные критерии, как образование или профессиональный статус), многие из них статистически значимо связаны с этим местом. Наиболее тесно связан с ним такой также традиционный для стратификации фактор, как наличие на работе властного ресурса, а из признаков нестандартной занятости – неофициальное оформление на работе, не полностью «белая» зарплата и отсутствие оплачиваемого отпуска. Однако поскольку все они связаны с традиционными факторами стратификации, то сама по себе дифференциация занятости пока не означает в России заметной реконфигурации общей модели социальной структуры, хотя концентрация признаков её нестандартности из-за нарушения трудовых прав работников создаёт риски формирования массовых прекарных групп во всех стратах общества.

Подводя итог нашего анализа, ещё раз подчеркнём – трансформация социальной структуры российского общества под влиянием дифференциации занятости имеет место и в России. Однако масштабы её пока сравнительно невелики, а влияние разных форм нестандартности занятости на место человека в социальной структуре неоднозначно. Далеко не все признаки нестандартности занятости и даже её прекаризации сразу ведут в российских условиях к ухудшению социальных позиций человека. Дифференциация занятости, не связанная с уходом трудовых отношений «в тень» (т. е. удалённый характер работы, официальная самозанятость, неполная занятость при высоких доходах от неё и т. д.), не влияет сейчас негативно на место человека в социальной структуре. Именно несоблюдение базовых трудовых прав работающих россиян, вне зависимости от того, по чьей инициативе оно происходит, не только формирует риски прекаризации, но и коррелирует с местом человека в социальной иерархии в целом. Причём эти риски затрагивают в современной России самые разные группы работающих, способствуя консервации их неблагоприятия в результате взаимоналожения различных видов немонетарных неравенств (возрастных, образовательных, профессиональных и т. д.).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ. REFERENCES

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М. : ГУ ВШЭ, 2004. 608 с. EDN **OZEUQG**. [Castells M. The information age: economy, society and culture (Informacionnaya e'poxa: e'konomika, obshhestvo i kul'tura). O. I. Shkaratan, ed. Moscow: GU VShE; 2004. 608 p. (In Russ.)].
2. Weeden K. A., Grusky D. B. The Three Worlds of Inequality // American Journal of Sociology. 2012. T. 117, № 6. С. 1723–1785. DOI [10.1086/665035](https://doi.org/10.1086/665035).

3. *Wright E. O.* Understanding Class. London : Verso, 2015. 272 p. ISBN 978-1-78168-945-5.
4. *Lin K. H., Hung K.* The Network Structure of Occupations: Fragmentation, Differentiation, and Contagion // *American Journal of Sociology*. 2022. T. 127, № 5. С. 1551–1601. DOI [10.1086/719407](#). EDN [TOPVWG](#).
5. *Oesch D.* Occupational Change in Europe: How Technology and Education Transform the Job Structure. Oxford : Oxford University Press, 2013. 208 p. ISBN 978-019-968096-2. DOI [10.1093/acprof:oso/9780199680962.001.0001](#).
6. *Kalleberg A. L.* Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. Hoboken : John Wiley & Sons, 2018. 248 p. ISBN 978-1-509-50650-7.
7. *Savage M.* Social Class in the 21st Century. London : Penguin UK, 2015. 480 p. ISBN 978-0-241-00422-7.
8. *Тихонова Н. Е.* Социальная структура России: теории и реальность. М. : Новый хронограф; Ин-т социологии РАН, 2014. 408 с. ISBN 978-5-8488-1216-8. EDN [SDCPKB](#). [Tikhonova N. E. Social structure of Russia: theories and reality. Moscow: Novyi khronograf; Institut sotsiologii RAN; 2014. 408 p. (In Russ.). ISBN 978-5-8488-1216-8].
9. Изменения в социальной структуре российского и китайского общества за последние 20 лет : монография / М. К. Горшков [и др.] ; отв. ред. М. К. Горшков, Ли Пэйлинь, П. М. Козырева, М. Ф. Черныш ; ФНИСЦ РАН. М. : ФНИСЦ РАН, 2025. 568 с. ISBN 978-5-89697-442-0. DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-442-0.2025](#). EDN [PMTQFP](#). [Gorshkov M. K., Li Peilin, Kozyreva P. M., Chernysh M. F., eds. Changes in the social structure of Russian and Chinese society over the last 20 years. Moscow: FNISC RAN; 2025. 568 p. (In Russ.). ISBN 978-5-89697-442-0. DOI [10.19181/monogr.978-5-89697-442-0.2025](#)].
10. *Smallenbroek P., Hertel F. R., Barone C.* Measuring Class Hierarchies in Postindustrial Societies: a Criterion and Construct Validation of EGP and ESEC Across 31 Countries // *Sociological Methods & Research*. 2024. Vol. 53, № 1. P. 3–47. DOI [10.1177/00491241211061701](#).
11. *Barone C., Hertel F. R., Smallenbroek P.* The Rise of Income and the Demise of Class and Social Status? A Systematic Review of Measures of Socio-Economic Position in Stratification Research // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2022. Vol. 78. Art. 100678. DOI [10.1016/j.rssm.2022.100678](#). EDN [ISERLX](#).
12. *Kalleberg A. L.* Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York : Russell Sage Foundation, 2011. 292 p. ISBN 978-0-87154-480-3.
13. *Weil D.* The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can be Done to Improve It. Cambridge, MA : Harvard University Press, 2014. 424 p. ISBN 978-0-674-72544-7. DOI [10.4159/9780674726123](#).
14. *Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. London : Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.
15. От precarious занятости к прекаризации жизни / Р. И. Анисимов, Н. И. Белова, М. Б. Буланова [и др.] ; под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : Весь Мир, 2022. 364 с. ISBN 978-5-7777-0886-1. EDN [VOKUSY](#). [Toshchenko Zh. T., ed. From precarious employment to the precarization of life. Moscow: Ves' Mir; 2022. 364 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7777-0886-1].
16. *Vallas S., Schor J. B.* What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy // *Annual Review of Sociology*. 2020. Vol. 46, № 1. P. 273–294. DOI [10.1146/annurev-soc-121919-054857](#). EDN [FYZXPW](#).
17. Reconceptualising Work and Employment in Complex Productive Configurations / М. D'Amours, L. Pogliaghi, F. Hanin [et al.] // *Work, Employment and Society*. 2024. Vol. 38, № 1. P. 63–82. DOI [10.1177/09500170221103131](#).

18. Kalleberg A. L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26. № 1. P. 341–365. DOI [10.1146/annurev.soc.26.1.341](https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341).
19. Murray G., Gesualdi-Fecteau D., Lévesque C., Roby N. What Makes Work Better or Worse? An Analytical Framework // Transfer: European Review of Labour and Research. 2023. Vol. 29, № 3. P. 305–322. DOI [10.1177/10242589231207967](https://doi.org/10.1177/10242589231207967). EDN [XATNJE](#).
20. Erikson R., Goldthorpe J. H. The Constant Flux: a Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford : Clarendon Press ; New York : Oxford University Press, 1992. 429 p.
21. Каравай А. В. Особенности занятости и парадоксы положения в социальной иерархии российских работников // Социологические исследования. 2025. № 12. С. 13–27. DOI [10.7868/S303460102525120024](https://doi.org/10.7868/S303460102525120024). EDN [LYHDWE](#). [Karavay A. V. Features of employment and paradoxes of the position in the social hierarchy of Russian workers. *Sociological Studies=Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2025;(12):13–27. (In Russ.). DOI [10.7868/S303460102525120024](https://doi.org/10.7868/S303460102525120024)].
22. Общество неравных возможностей. Социальная структура современной России / Н. Е. Тихонова, С. В. Мареева, В. А. Аникин [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова. М. : Весь Мир, 2022. 422 с. ISBN 978-5-7777-0873-1. DOI [10.55604/9785777708731](https://doi.org/10.55604/9785777708731). EDN [XJGBFE](#). [Tikhonova N. E., ed. A society of unequal opportunities. Social structure of modern Russia. Moscow: Ves' Mir; 2022. 422 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7777-0873-1. DOI [10.55604/9785777708731](https://doi.org/10.55604/9785777708731)].
23. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М. : ГУ ВШЭ, 2006. 440 с. ISBN 5-7598-0314-X. [Kapelyushnikov R. I., Gimpelson V. E., eds. Non-standard employment in the Russian economy (Nestandartnaya zanyatost' v rossijskoj e'konomike). Moscow: GU VShE; 2006. 440 с. (In Russ.). ISBN 5-7598-0314-X].
24. Каравай А. В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3 (48). С. 81–93. DOI [10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93). EDN [IVZMLT](#). [Karavay A. V. Non-standard employment in contemporary Russia: types, scales, dynamics. *Social and Labor Research=Social'no-trudovye issledovaniya*. 2022;3(48):81–93. (In Russ.). DOI [10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93)].
25. Каравай А. В. Изменения в стратегиях социально-экономической адаптации россиян в конце XX – начале XXI вв. // Journal of Institutional Studies. 2020. Т. 12, № 1. С. 144–159. DOI [10.17835/2076-6297.2020.12.1.144-159](https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.1.144-159). EDN [ZXLRUP](#). [Karavay A. V. Changes in the strategies of socio-economic adaptation of Russians in the late 20th and early 21st centuries. *Journal of Institutional Studies*. 2020;12(1):144–159. (In Russ.). DOI [10.17835/2076-6297.2020.12.1.144-159](https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.1.144-159)].
26. Каравай А. В. Благополучная занятость в современной России: что это такое // Социологические исследования. 2024. № 5. С. 39–53. DOI [10.31857/S0132162524050034](https://doi.org/10.31857/S0132162524050034). EDN [INDEYJ](#). [Karavay A. V. Good employment in contemporary Russia: what is it? *Sociological Studies=Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2024;(5):39–53. (In Russ.). DOI [10.31857/S0132162524050034](https://doi.org/10.31857/S0132162524050034)].
27. Российское общество и вызовы времени. Кн. 8 / М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова, А. Л. Андреев [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой ; Институт социологии ФНИСЦ РАН. М. : Весь Мир, 2025. 352 с. ISBN 978-5-7777-0969-1. EDN [SKXDAR](#). [Gorshkov M. K., Tikhonova N. E., eds. Russian society and the challenges of time. Book 8. Moscow: Ves' Mir; 2025. 352 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7777-0969-1].

Сведения об авторах

Н. Е. Тихонова

доктор социологических наук, профессор
главный научный сотрудник
SPIN-код: 1448-9948

А. В. Каравай

кандидат социологических наук
старший научный сотрудник
SPIN-код: 9242-9957

Вклад авторов:

Н. Е. Тихонова – 75% (общая концепция, основной анализ данных, собственно текст статьи, доработка статьи по замечаниям редактора);

А. В. Каравай – 25% (подготовка материалов для обзора литературы, участие в обработке эмпирических данных, подготовка графического материала, участие в доработке статьи по замечаниям редактора).

У авторов нет конфликта интересов для декларации.

Статья поступила в редакцию 30.05.2026; одобрена после рецензирования 20.06.2026; принята к публикации 22.07.2026.

Original article

DOI: 10.19181/snsp.2026.14.3.2

DIFFERENTIATION OF EMPLOYMENT AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL STRUCTURE OF RUSSIAN SOCIETY

Natalia Evgenievna Tikhonova¹

Anastasia Vadimovna Karavay²

^{1, 2} Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Moscow, Russia

¹ netichon@rambler.ru,

ORCID 0000-0002-5826-4418

² karavayav@yandex.ru,

ORCID 0000-0003-3122-4819

For citation: Tikhonova N. E., Karavay A. V. Differentiation of employment and its impact on the social structure of Russian society. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2026;14(3):12–36. (In Russ.). DOI 10.19181/snsp.2026.14.3.2.

Abstract. Drawing on data from the 2024 RLMS-HSE, the article shows that employment-related risks are increasingly being shifted onto workers in Russia, while employment differentiation already affects more than 40% of employed Russians, even without taking into account deviations from standard working hours, which are typical of most representatives of the mass social strata. Employment differentiation in Russia is characterized, however, by a weak association between most indicators of non-standard employment, both with individuals' position in the social structure and with one another. Only informal employment, the absence of a fully official wage, and the absence of paid leave over the past 12 months

are closely linked both to one another and to workers' position in the hierarchical system of inequalities. Cluster analysis, based on these indicators, made it possible to identify three groups with different employment patterns. These groups differ in the age, gender, and occupational asymmetries of their composition; in the varying prevalence of overtime, underemployment, and horizontal mobility; in the concentration of their members in the public or private sector of the economy; in the characteristics of the socio-psychological climate at work; and so on. Their members' position in the social structure of Russian society is also specific. Although in all strata identified by their position in the hierarchical system of inequalities the majority are workers with formal employment status, fully official wages, and at least partial use of paid leave over the past year, this share differs by more than 1.5 times, while the share of those characterized by a concentration of violations of these basic labor rights differs by more than four times. The article concludes that: 1) non-standard employment in Russia today is associated not so much with technological innovation and institutional change as with non-compliance with legally guaranteed workers' rights; 2) where non-standard employment is not associated with violations of labor rights, it does not entail significant changes either in the system of social stratification or in workers' position within it; 3) employment characterized by a concentration of non-standard features resulting from violations of workers' labor rights creates risks of the formation of large precarious groups in the social structure and of deepening disadvantage of some members of all strata as a result of the overlap of different types of inequality, but does not lead to a reconfiguration of the model of the social structure.

Keywords: social structure, social stratification, stratification factors, employment differentiation, non-standard employment, destandardization of employment, precarization

Information about the Authors

N. E. Tikhonova

Doctor of Sociology, Professor

Main Researcher

ResearcherID: [G-8413-2015](#)

Scopus AuthorID: [7006789882](#)

A. V. Karavay

Candidate of Sociology

Senior Researcher

ResearcherID: [R-4541-2016](#)

Scopus AuthorID: [57191285007](#)

Authors' contribution:

N. E. Tikhonova – 75% (general concept, main data analysis, the text of the article itself, revision of the article based on the editor's comments);

A. V. Karavay – 25% (preparation of materials for the literature review, participation in the processing of empirical data, preparation of graphic material, participation in revision of the article based on the editor's comments).

The authors have no conflicts of interest to declare.

The article was submitted 30.05.2026; approved after reviewing 20.06.2026; accepted for publication 22.07.2026.