

Е. Н. Гасюкова, А. А. Петрова

## Субъективные оценки нестабильной занятости: так ли уж плохо быть нестабильным?



**ГАСЮКОВА Елена Николаевна** — младший научный сотрудник Лаборатории сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», факультет экономических наук. Адрес: 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: [egasyukova@hse.ru](mailto:egasyukova@hse.ru)

*В современной литературе мы обнаруживаем две точки зрения исследователей относительно распространения нетипичных трудовых контрактов и траекторий: одни авторы указывают на уязвимость современных работников и ослабление их переговорных позиций; другие подчёркивают гибкий характер занятости работников и их независимость от работодателя. Однако остаётся неясным, как сами работники реагируют на новые условия занятости: нестабильность для них выступает, скорее, благом или оборачивается уязвимостью? Наиболее актуален данный вопрос в отношении квалифицированных молодых работников, поскольку свобода и гибкость трудового процесса обладают для них высокой ценностью. В данной статье предпринята попытка выяснить, какая позиция оказывается ближе нестабильным работникам в России. Для этого используются панельные данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» за 2014–2018 гг., на которых с учётом предшествующего статуса респондента на рынке труда строится переменная нестабильности (объём выборки — 1507 респондентов).*

*Основным методом анализа является линейная регрессия, в которой зависимой переменной выступают компоненты субъективного благополучия респондента, а ключевым регрессором — переменная нестабильности. Результаты анализа показывают, что трудовая нестабильность не связана с оценками субъективного благополучия респондентов, а также с оценкой своих возможностей трудоустройства. Различия субъективных оценок стабильных и нестабильных работников различного уровня квалификации и достатка также не обнаружены. Полученные выводы позволяют говорить о том, что трудовая нестабильность не воспринимается российскими работниками как особая ситуация на рынке труда, свидетельствующая о негативном или позитивном трудовом и социальном положении индивида.*

**Ключевые слова:** нестабильная занятость; субъективное благополучие; прекаризация; квалифицированные работники; социальное положение; гарантии трудоустройства.

### Введение

Вопросы занятости и качества рабочих мест всегда стояли на повестке дня как в академической, так и в политической сфере<sup>1</sup>. Часто риторика авторов

<sup>1</sup> В последнее время авторы также стали акцентировать внимание на процессах реструктуризации рынка труда, обусловленных расширением использования автоматизированных устройств, заменяющих работников. Э. Макафи и Э. Бриньолфсон, например, полагают, что цифровизация рабочих процессов является долговременным трендом, который в будущем, вероятно, приведёт к вытеснению многих работников из низкоквалифицированных сфер деятельности: уже сегодня кассиров заменяют автономные



**ПЕТРОВА Анастасия Александровна** — стажёр-исследователь Лаборатории сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», студентка факультета экономических наук НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

**Email:**  
[petrovaanastasiakh@gmail.com](mailto:petrovaanastasiakh@gmail.com)

аналитических отчётов и академических исследований опирается на проблемы ухудшения трудового положения современного работника, его угнетения работодателем и экономии на трудовых издержках. Однако вопросы субъективного благополучия работника, его оценки текущих условий занятости не получали столь пристального внимания и часто не учитывались при обосновании реализации мер, нацеленных на защиту трудовых прав работника. Указывая на закрепление нестандартных и нестабильных форм занятости на рынках труда различных стран, исследователи, как правило, пытались подчеркнуть рост уязвимости работника. Эта риторика также обуславливала популяризацию темы прекаризации — ситуации неустойчивости социального положения индивида, связанной с расширением незащищённых и нестандартных форм занятости [Kalleberg 2009; 2011: 84; Casas-Cortés 2014; Puig-Barrachina et al. 2014; Lemelin 2016]. Но мы полагаем, что новые формы занятости, возможность смены работы не всегда влекут за собой лишь негативную реакцию со стороны работников [Krings, Nierling, Pedaci 2010; Pedulla 2016; Gasiukova, Korotaev 2019]. В данной работе мы хотим обратиться к случаям трудовой нестабильности и понять, как работники оценивают своё положение в условиях этой нестабильности.

К нестабильным работникам мы относим тех, кто часто меняет работу, либо тех, у кого периоды занятости часто сменяются безработицей (смена позиции внутри одной организации не свидетельствует о нестабильности). Для выявления такого типа работников исследователи смотрят на историю карьерных перемещений респондентов и стаж работы на одной вакансии [Kurz, Hillmert, Grunow 2006; Farber 2008]. Обычно для анализа нестабильности занятости в рассмотрение включаются те работники, чей опыт работы на одном месте составляет меньше года, двух [Cho 2004] или трёх лет<sup>2</sup> [Jansen, Akkerman, Vandaele 2017]. Частая смена работы может быть частью карьерной стратегии успешных профессионалов в ряде отраслей, что иногда именуется портфельной карьерой [Templer, Sawsey 1999]. В иных случаях трудовая нестабильность служит источником прекаризации — ситуации перманентной нестабильности и постоянного риска падения вниз, утраты текущего социального положения [Gill, Pratt 2008; Arnold, Bongiovi 2013; Dörre 2014; Gasiukova, Korotaev 2019].

Нестабильность по-разному может расцениваться работником и предполагать диаметрально противоположные перспективы профессионального развития. Например, положение работника по формальным признакам характеризуется нестабильностью (продолжительность его работы на одном месте составляет чуть более полугода), и одновременно с этим данный работник положительно расценивает свои шансы трудоустройства и остаётся уверенным в своей востребованности на рынке труда. В то же время можно представить жизнь индивида, в силу каких-то причин вынужденного каж-

---

кассовые аппараты, опрыскивание растений в Японии на 90% выполняется беспилотными вертолётами, а инспекторы строительных площадок сменяются дронами [Макафи, Бриньолфсон 2019].

<sup>2</sup> Схожие характеристики были обнаружены и в отношении временных работников: история их трудовой биографии обычно прерывиста и сопряжена с частой сменой работ [Ojala, Nätti, Lipiäinen 2018].

дый год искать новую работу, которому при этом никак не удаётся отложить часть денег «на чёрный день». Его положение характеризуется прекаризацией с присущим ей чувством неопределённости и постоянного риска.

Таким образом, наделение нестабильной трудовой ситуации лишь негативными коннотациями требует критического переосмысления. Что стоит за нестабильным положением работника, остаётся неясным, пока вопрос природы нестабильности не получил достаточного освещения в академической литературе. Данной работой мы хотим внести вклад в заполнение этого пробела, для чего обращаемся к субъективным оценкам стабильных и нестабильных работников, чтобы на основании субъективного восприятия респондентов определить, можем ли говорить о том, что трудовая нестабильность сопряжена с прекаризацией или, скорее, обусловлена логикой карьерной траектории и не связана с негативными оценками работников.

## Два взгляда на трудовую нестабильность

В ряде работ авторов, изучающих трудовую нестабильность, положение работников рассматривается прежде всего с точки зрения их уязвимости, ущемлённости трудовых прав и необходимости социальной и материальной поддержки [Monks, Pizer 1998; Standing, Jandrić 2015]. При этом в основном эти авторы акцентируют внимание на низкоквалифицированных работниках и тех негативных тенденциях, которые обуславливают рост их трудовой незащищённости [Marcotte 1995; Gallie, Paugam 2002; Карачук 2009]. Некоторые авторы указывают на негативное субъективное восприятие нестабильности трудового положения [Sennett 1998], опасения по поводу будущего трудоустройства [Urbanaviciute et al. 2020]. Отказ работодателей от гарантий занятости приводит к апатии работников, снижению мотивации [Чуйкова, Сотникова 2016]. По мнению А. Э. Фёдоровой и А. М. Парсюкевич, следствием распространения нестабильных форм занятости может стать ухудшение состояния здоровья трудящихся [Фёдорова, Парсюкевич 2013].

Наряду с исследованиями, освещающими негативные аспекты трудовой нестабильности, мы обнаруживаем работы, в которых демонстрируются положительные стороны нестабильности. Например, частая смена работ может позитивно оцениваться работниками благодаря тому опыту, который они получают в разных коллективах и организационных структурах: на начальных этапах карьеры этот опыт выступает в качестве недоступного другим преимущества, поскольку содействует прояснению целей индивида, кристаллизации его профессиональной идентичности, получению новых знаний и обмену информацией [Direnzo, Greenhaus 2011]. Смена работы часто положительно связана с удовлетворённостью трудовой деятельностью (для определённых социальных групп, таких как молодёжь, женщины и профессионалы с высшим образованием) [Смирных 2009].

Исследователи также обращают внимание на трансформацию запроса со стороны работодателя и соответствующих практик найма работников. Всё чаще работников нанимают для реализации проекта, для выполнения заказа, что предполагает, с одной стороны, краткосрочность трудовых отношений между работником и работодателем и (или) заказчиком, с другой стороны — необходимость обладания работником уже достаточными знаниями и опытом для выполнения подобной работы [Clarke 2008]. Конкурентоспособность работника поэтому в большей степени определяется его способностью удовлетворить запрос заказчика (клиента), а критерием успеха трудовой деятельности становится успешно завершённый проект или подписанный контракт [Templer, Sawsey 1999]. Резюме работника с указанием его участия в различных проектах, его богатый трудовой опыт (что также предполагает трудовую нестабильность) и способность подстраиваться под каждого нового заказчика в таких условиях содействуют удовлетворённости и уверенности работника, повышают его субъективные и объективные шансы дальнейшего трудоустройства (*perceived external employability*) [De Cuyper et al. 2012].

Можно выделить две конкурирующие позиции, касающиеся вопроса субъективного восприятия и оценки работниками современных нестабильных форм занятости. Первая сосредоточивается на негативных тенденциях и уязвимости нестабильных работников<sup>3</sup>. Логика второго взгляда предполагает более широкую палитру интерпретаций: одни аспекты нестабильности могут оцениваться работниками негативно (например, отсутствие регулярного дохода, непредсказуемость занятости и проч.), другие — положительно (гибкость, конкурентоспособность, возможность попробовать что-то новое, независимость и проч.) [Templer, Cawsey 1999; Fournier, Vujold 2005; Bradley, Devadason 2008]. Такие случаи (второй взгляд) также относятся к портфолийному типу карьеры, когда смена работ составляет необходимый элемент карьерного роста и для некоторых выступает в качестве конкурентного преимущества [Throsby, Zednik 2011; Ashton 2015; Bridgstock et al. 2015].

Нет однозначного ответа и на вопросы о том, приводит ли нестабильность к дальнейшим проблемам в трудоустройстве, является ли отсутствие постоянной работы ловушкой для молодых работников, вышедших на рынок труда и обратившихся к временным подработкам или проектной деятельности [MacDonald 2009]<sup>4</sup>. Так, некоторые исследования показывают, что вступление в ряды нестабильно занятых снижает шансы последующего трудоустройства на «хорошие» вакансии и способно вести к безработице [Bernhardt et al. 1999; Buchholz, Kurz 2005]. Исследование же российского рынка труда показывает, что, несмотря на большую интенсивность переходов между различными местами работы, временность занятости никак не сказывается на дальнейших перспективах трудоустройства российских работников [Гимпельсон, Капелюшников 2006]. Более того, данные показывают, что одно и два перемещения молодых сотрудников за четыре года преимущественно дают положительную отдачу в будущей заработной плате [Рощин, Слесарева 2012]. Среди нестабильных работников также часто встречаются «карьеристы» — работники, из года в год продвигающиеся вверх по карьерной лестнице [Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина 2016].

Таким образом, если опираться на имеющуюся литературу, ответы на вопросы о том, как нестабильные работники реагируют на своё положение и кто они — прекарии или гибкие работники с конкурентоспособным резюме, — остаются открытыми. В данной работе мы предпринимаем попытку разобраться в этом на примере российских работников. Отличие российского рынка труда состоит в высокой интенсивности перемещений работников с одной вакансии на другую; среди таких перемещений доминируют восходящие [Гимпельсон, Капелюшников, Шарунина 2016]. Анализ субъективного восприятия российскими работниками своего нестабильного трудового положения оказывается ещё более неоднозначным и требует отдельного рассмотрения.

## Гипотезы

В статье мы хотим сосредоточиться на определённой группе работников — людях, проживающих в крупных городах и имеющих высшее образование, которые стали нашими респондентами, (подробнее о методологии написано ниже). Данная выборка позволит отсеять ситуации нестабильности, обусловленные низким уровнем квалификации, относительно неконкурентоспособным возрастом, отсутствием работы в месте проживания<sup>5</sup>. Иными словами, наша задача заключается в том, чтобы понять, как

<sup>3</sup> Например, Ж. Т. Тощенко всецело отразил все те трудности и проблемы, с которыми сталкиваются нестабильные работники [Тощенко 2018]; см. также: [Vosko 2010].

<sup>4</sup> Исследователи также подчёркивают неоднородность срочных трудовых договоров: они могут отличаться по продолжительности, по вероятности перезаключения и по-разному воздействовать на благосостояние и субъективное благополучие работников [Монусова 2019].

<sup>5</sup> Исследование Э. А. Камалова и Э. Д. Понарина показало, что, например, субъективное благополучие мигрантов определяется в первую очередь их положением приезжего, чужого, нуждающегося в психологической поддержке со стороны таких же переехавших соотечественников [Камалов, Понарин 2020].



реагирует индивид на постоянную смену работ, когда у него и его окружения, скорее всего, есть возможность перейти на более стабильную работу.

Поскольку в последнее время формат гибких, непостоянных, проектных работ<sup>6</sup> утвердился на рынке труда и не является редким, у работников нестабильная занятость не вызывает негативных эмоций или стигматизирующих ассоциаций. Порой богатый опыт работы над различными проектами, непересекающимися задачами и в различных коллективах даже приветствуется<sup>7</sup>. Многие работники позитивно оценивают предлагаемые им возможности свободы и независимости [Spreitzer, Cameron, Garrett 2017; Shevchuk, Strebkov, Davis 2018]. Зная, что в случае необходимости всегда можно найти подработку, работник не испытывает опасений за своё будущее и страха остаться безработным.

*Гипотеза 1 (H 1).* Нестабильное трудовое положение не оказывает значимого воздействия на субъективное благополучие.

На разных возрастных этапах как восприятие индивидом нестабильности, так и обращённые к нему ожидания людей не идентичны. В целом заметна склонность молодых людей выше оценивать своё социальное положение по сравнению со взрослыми и пожилыми [Lindemann 2007]. Нестабильная занятость в молодые годы часто рассматривается как некий мостик к взрослой жизни, временный этап в жизни, который следует преодолеть на пути к карьерному росту<sup>8</sup>. Например, исследование канадских работников показало, что наиболее легко и безмятежно воспринимают своё неустойчивое положение молодые работники (21–30 лет), нестабильность в старших возрастах (30–50 лет) уже сопровождается негативными оценками, чувством неудовлетворённости и разочарованиями [Fournier, Bujold 2005]. В России молодые работники также склонны оценивать своё положение как благоприятное, потому, в частности, что молодёжи свойственна бóльшая конкурентоспособность на российском рынке труда, чем взрослому населению [Немировский, Немировская 2018].

Негативные оценки мы обнаруживаем, скорее, у «зрелых» работников. В Великобритании опасения потерять работу чаще присущи работникам старше 35 лет (при этом они могут быть стабильно заняты) [Gallie et al. 2017]. По мнению ряда авторов, положение динамически неустойчивых работников средних возрастов, в расцвете сил главным образом свидетельствуют о нарастающих процессах прекарнизации, охвативших развитые общества в последние десятилетия. Беспокойство по поводу своей занятости и будущих потоков доходов может быть обусловлено как семейными обязательствами, так и затянувшимися ожиданиями, переоценкой предшествующего трудового пути и своих потерь в результате выбора нестабильности.

*Гипотеза 2 (H 2).* Оценки субъективного благополучия нестабильными работниками, находящимися на различных этапах жизненного пути, будут различаться: индивиды старших возрастов более негативно воспринимают ситуацию нестабильности, чем молодые работники.

Нам также интересен вопрос локализации нестабильности в некоторой профессиональной сфере, поскольку субъективная удовлетворённость своим положением может быть обусловлена особенностями профессионального поля, в которое погружён индивид. Например, если в какой-то сфере спрос на рабочие кадры значительно ниже предложения, работники этой профессиональной области, сумевшие

<sup>6</sup> С 1986 г. наблюдается рост фиксированных контрактов. С 2000-х гг. доля таких контрактов в среднем остаётся неизменной и для стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, на 2017 г. составляет чуть более 10%; схожая динамика присуща частичной занятости, средний показатель доли которой составляет 15% [OECD... 2019: 58–59]. Удельный вес временной занятости в России в 2015 г. составил 9% [Гимпельсон, Капелюшников, Рошин 2017].

<sup>7</sup> О порфоллийности как ресурсе см.: [Goncharova et al. 2016].

<sup>8</sup> Исследование образованной молодёжи в Китае, например, показало, что молодые люди готовы переносить временные тяготы низких заработных плат и некомфортных жилищных условий ради будущих достижений [Wang, Wei, Yu 2017].

трудоустроиться, могут постоянно испытывать страх потерять работу и быть заменёнными другими претендентами.

Согласно последним исследованиям, признаки нестабильного положения работников обнаруживаются в различных профессиональных сферах, вне зависимости от уровня квалификации работников. Авторы пишут о нестабильности трудового положения работников некоторых профессий, о необходимости для них братья за временные подработки или искать дополнительные источники доходов. Это касается как работников творческих профессий [Пивоваров, Хохлова 2014], нефизического труда [Аникин 2019], так и рабочих [Morris 2013], поэтому мы не можем судить о локализации нестабильности в рамках определённой профессиональной группы или приписывать характеристики неустойчивости занятости только низкоквалифицированным работникам. Однако, если для многих квалифицированных работников частая смена работ или участие в различных проектах содействует профессиональному росту или формированию престижного портфолио, то для низкоквалифицированных работников нестабильность не несёт очевидных преимуществ.

*Гипотеза 3 (H 3).* Низкоквалифицированные нестабильные работники чувствуют себя менее благополучно, чем квалифицированные.

Прежде чем приступить к самому анализу и проверке гипотез, мы хотели бы подробнее остановиться на концепте субъективного благополучия (СБ) и его операционализации, а также уделить внимание краткой детализации ключевых переменных, используемых в анализе.

## Понятие «субъективное благополучие» (СБ)

Сегодня многие исследовательские проекты осуществляются с неизменным включением в анализ вопросов о субъективном благополучии индивидов, на основе этих вопросов также оценивается эффективность различных направлений экономической политики. В 1984 г. вышла известная статья психолога Э. Динера, в которой автор обобщил известные тексты по проблематике субъективного благополучия и продемонстрировал возможности его измерения [Diener 1984; 2000]. Позднее концепт был развит в работах Д. Канемана<sup>9</sup> и А. Дитона<sup>10</sup>, которые показали, что субъективное благополучие можно рассматривать с точки зрения эмоциональных состояний, сопровождающих жизнь человека (радость, стресс, печаль, гнев и др.), и с точки зрения осознанных оценок собственной жизни [Kahneman, Deaton 2010]. Однако повышение одной из этих оценок не всегда сопряжено с повышением другой [Brulé, Maggino 2017]. Рост дохода, например, приводит к удовлетворённости своим социальным положением, но не обязательно содействует эмоциональному благополучию.

Нас интересует воздействие трудовой нестабильности на субъективное благополучие; на этом вопросе мы и фокусируемся в данной статье. Для ответа на этот вопрос мы привлекаем наиболее общее понимание субъективного благополучия и опираемся на следующее определение: СБ — это «восприятие индивидом своего положения в обществе по отношению к его целям, ожиданиям и стандартам в контексте культуры и ценностной системы, в которой он существует» (цит. по: [Camfield, Skevington 2008: 765]). Однако в отношении операционализации концепта мы обнаруживаем различные вариации измерения субъективного благополучия [Karpeyn et al. 2015]. Его компонентами могут выступать: эмоциональная стабильность и позитивная оценка своей жизни и (или) деятельности [Huppert, So 2013]; когнитивные оценки своего социального положения и эмоциональное (позитивное и негативное) состояние индивида [Diener 1984; Канеман 2014: 517; Kopsov 2019]; удовлетворённость своими возможностями (*evaluative well-being*) и своей ежедневной жизнью (*hedonic well-being*) [Graham 2016]; удовлетворён-

<sup>9</sup> Нобелевский лауреат по экономике 2002 г.

<sup>10</sup> Нобелевский лауреат по экономике 2015 г.

ность текущей жизнью [Кученкова, Татарова 2019] и оценка будущих перспектив [Kopsov 2019]. Ряд авторов, помимо общей и эмоциональной оценки своей жизни, связывают субъективное благополучие с удовлетворённостью трудовым положением [Kalleberg 2018; Монусова 2019]. При этом оценка трудового положения может разделяться исследователями на несколько независимых компонент: (1) оценка неустойчивости трудового положения (*job insecurity* — опасение возможной потери работы) [Geishecker 2012]; (2) оценка своих возможностей трудоустройства [De Cuypere et al. 2008]; (3) удовлетворённость текущей работой [Diener 2000; Монусова 2019]. В других работах авторы в качестве отдельной компоненты СБ вводят удовлетворённость балансом «работа — жизнь» (обычно измеряется с помощью вопроса: «Насколько Вы удовлетворены балансом времени, которое Вы уделяете оплачиваемой работе и другим сферам Вашей жизни?») [Shevchuk, Strebkov, Davis 2019].

Данные исследования и методологические находки послужили отправной точкой для операционализации СБ в рамках поставленных нами вопросов. Аналогично подходам других авторов, для оценки СБ респондентов мы решили использовать метод главных компонент. За основу были взяты данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (Russia Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics — RLMS-HSE) за 2012–2018 гг.

Отобранные вопросы относительно социального положения индивида апеллировали к двум разным тематическим полям: (1) удовлетворённость своей жизнью и жизнью своей семьи; (2) восприятие индивидом своего положения относительно других. Для каждой из этих групп вопросов был проведён свой анализ. В итоге была получена компонента удовлетворённости жизнью (61% объяснённой дисперсии), отражающая оценку респондентом своей жизни и материального положения, его динамики, а также компонента восприятия своего социального положения в обществе (64% объяснённой дисперсии), состоящая в оценке индивидом своего места на шкале социальной лестницы.

Вопросы об оценках трудового положения также были разделены на две группы, и к каждой из них применён анализ метода главных компонент. Вопросы первой группы включали переменные о параметрах работы респондента, второй — о шансах трудоустройства. Данные вопросы не коррелировали между собой и отражали различные аспекты трудовой деятельности индивида. В итоге компонента параметров текущей работы (55% объяснённой дисперсии) описывала удовлетворённость респондентами условиями их текущей занятости и оплаты труда. Компонента неустойчивости трудового положения показывала уверенность в продолжении своей трудовой деятельности (71% объяснённой дисперсии). Другие связанные по смыслу вопросы (например, о вынужденном неоплачиваемом отпуске, уменьшении зарплаты или сокращении часов не по желанию) были отброшены в силу невысокой корреляции (не более 0,2) между переменными.

В таблице 1 представлены выбранные для анализа переменные, сгруппированные согласно выявленным в ходе анализа компонентам<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Похожие параметры, а именно «удовлетворённость материальным положением», «удовлетворённость работой и возможностями профессионального роста», были выделены А. В. Кученковой и Г. Г. Татаровой как наиболее важные (связанные с обобщённым индексом СБ) на протяжении всей жизненной траектории [Кученкова, Татарова 2019].

Таблица 1

**Компоненты субъективного благополучия**

| Компонента   | Переменные (вопросы)   |
|--|--|
| Оценка удовлетворённости жизнью (модель 1)                         | Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены своим материальным положением в настоящее время?<br>Скажите, пожалуйста, как изменилось материальное положение Вашей семьи за последние 12 месяцев?<br>Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?  |
| Оценка индивидуального социального положения в обществе (модель 2) | Представьте себе, пожалуйста, лестницу из девяти ступеней, где на нижней, первой ступени, стоят нищие, а на высшей, девятой, — богатые. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично?<br>А теперь представьте себе, пожалуйста, лестницу, из девяти ступеней, где на нижней ступени стоят совсем бесправные, а на высшей — те, у кого большая власть. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично?<br>И ещё одна лестница из девяти ступеней, где на нижней ступени находятся люди, которых совсем не уважают, а на высшей — те, кого очень уважают. На какой из девяти ступеней находитесь сегодня Вы лично? |
| Оценка параметров текущей работы (модель 3)                        | Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены Вашей работой в целом?<br>Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены условиями Вашего труда?<br>Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены оплатой Вашего труда?<br>Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены или не удовлетворены возможностями Вашего профессионального роста?  |
| Оценка неустойчивости трудового положения (модель 4)               | Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?<br>Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, организация, где Вы работаете, по каким-то причинам завтра закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?   |

**Переменная нестабильности**

Переменная трудовой нестабильности строилась на основе данных о занятости респондента в текущем году и в двух предыдущих. Респондент причислялся к нестабильно занятым, если в течение трёх лет подряд менял свой статус занятости не менее двух раз, то есть периоды занятости (не более одного года) у него чередовались с безработицей, переходом к другому работодателю или со сменой профессии. Поскольку далеко не все респонденты из данной волны участвовали в предыдущих двух волнах RLMS-HSE, полученная переменная имеет большой процент пропущенных значений. В ряде случаев данные о статусе занятости за какой-то один из трёх лет отсутствовали, но иногда данных за два года было достаточно для причисления респондента к нестабильным: например, если респондент в 2015 г. «не работает», в 2014 г. «сменил работу и (или) профессию», то на 2015 г. он имеет статус нестабильности независимо от его трудового положения в 2013 г., поскольку известно, что в течение трёх подряд идущих лет он минимум дважды менял свой статус занятости. Такие случаи, когда за один год данные отсутствовали, а по двум другим годам можно было определённо сказать, что работник нестабильный или стабильный, также были включены в анализ. Для того чтобы обеспечить достаточный размер выборки, были объединены базы за 2014–2018 гг. Для каждого респондента в каждом году была рассчитана при наличии возможности переменная трудовой нестабильности (то есть суммарно использованы базы 2012–2018 гг.). В отношении тех респондентов, для которых удалось вычислить переменную нестабильности, был отобран наиболее поздний статус нестабильности. Прочие используемые в анализе переменные взяты за тот же год, что и переменная нестабильности. В итоге к стабильным работникам были отнесены 1019 респондентов, к нестабильным — 138.



Данные 2014–2018 гг. были включены в анализ, поскольку этот период характеризуется относительной однородностью экономического развития страны (преобладает ниспадающий тренд) и отсутствием изменений показателей занятости. С 2014 г. происходили снижение реальных располагаемых доходов россиян [Гельман, Травин, Заостровцев 2017: 195; Кузьминов, Орехин, Нетреба 2020: 47] и рост уровня бедности россиян [Кузьминов, Орехин, Нетреба 2020: 59], хотя показатели безработицы варьировали примерно на одном и том же уровне — около 5,5%. С 2019 г., согласно Федеральному закону № 350-ФЗ, были изменены размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице для граждан и уточнено понятие «категория лиц предпенсионного возраста». Данные изменения могли позитивно повлиять на субъективные оценки устойчивости трудового и материального положения респондентов (в частности, поэтому анализ был ограничен 2018 г.). Также с 2019 г. становится наиболее явным снижение численности рабочей силы, обусловленной старением населения [Доклад об экономике... 2019: 17].

## Социально-демографические показатели

Анализ строился на данных «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» за 2012–2018 гг., объём выборки составил 1507 наблюдений. В соответствии с целями исследования были отобраны респонденты с высшим образованием (при этом к таким относились и те, кто на момент опроса имел лишь три года обучения в высшем учебном заведении и более), проживающие в городах с населением свыше 250 тыс. человек (данные города в градостроительной классификации называются крупными [Градостроительный кодекс... 1998]), возраст респондентов варьировался от 20 до 40 лет включительно. Чтобы устранить эффект влияния безработицы (к нестабильным работникам могли относиться респонденты, являющиеся безработными на последний из трёх рассматриваемых лет) на оценки СБ, в анализ были включены лишь работающие респонденты.

В таблице 2 представлена описательная статистика основных социально-демографических параметров, характеризующих респондентов. Как видим, стабильные работники немного чаще имеют партнёра и детей; медианный уровень их дохода в крупных городах несколько выше, чем у нестабильных работников.

В регрессионном анализе контрольными переменными выступали возраст респондента, наличие партнёра, наличие детей, пол. В анализ также был включён логарифм относительного дохода. Базой для сравнения личного дохода респондента послужила медиана доходов, характерная для определённого типа населённого пункта. В силу высокой региональной дифференциации в России было решено поделить города проживания респондентов на три группы согласно численности их резидентов (до 605 тыс. человек; от 605 до 1250 тыс. человек; свыше 1250 тыс. человек) и определить медиану присутствующих этим городам доходов (28 тыс. руб.; 30 тыс. руб.; 40,1 тыс. руб. соответственно). Дополнительно была введена переменная принадлежности к малообеспеченной группе: к ней причислялись те, чей относительный доход был ниже уровня доходов 25% самых обеспеченных респондентов.

Таблица 2

## Описательная статистика для стабильных и нестабильных респондентов

| Социально-демографические характеристики | Стабильные, чел. (доля у стабильных, %) | Нестабильные, чел. (доля у нестабильных, %) |
|--|---|---|
| Пол (муж.)                               | 456 (45%)                               | 71 (52%)                                    |
| Наличие партнёра                         | 768 (75%)                               | 90 (65%)                                    |
| Наличие детей                            | 655 (64%)                               | 66 (48%)                                    |
| Малый город (< 605 тыс. чел.)            | 334 (33%)                               | 37 (27%)                                    |
| Средний город (605–1250 тыс. чел.)       | 337 (33%)                               | 59 (43%)                                    |
| Крупный город (> 1250 тыс. чел.)         | 348 (34%)                               | 42 (30%)                                    |
| Малообеспеченные                         | 216 (23%)                               | 28 (22%)                                    |
| Медиана доходов в малом городе           | 27 тыс. руб.                            | 28 тыс. руб.                                |
| Медиана доходов в среднем городе         | 30 тыс. руб.                            | 28 тыс. руб.                                |
| Медиана доходов в крупном городе         | 45 тыс. руб.                            | 40 тыс. руб.                                |
| Всего, чел.                              | 1019                                    | 138   |

## Профессиональная классификация

Профессия респондента операционализировалась с помощью классовой схемы Д. Оеща, который предложил группировку профессий<sup>12</sup>, известную как ISCO-08 и строящуюся согласно вертикальным (уровень квалификации) и горизонтальным (логика работы) различиям профессий респондентов [Oesch 2006]. В одной из версий таких группировок Оеща все профессии ISCO-08 делятся на восемь групп<sup>13</sup>, которые и послужили для нас основой для классификации профессиональных областей. Мы решили отказаться от выделения отдельных двух групп из этой классификации — мелких и крупных предпринимателей — в силу их малочисленности и перекодировали их в одну из этих шести оставшихся групп<sup>14</sup> по коду ISCO-08. Итоговая классификация профессиональных групп с указанием их численности и учетом нестабильности представлена в таблице 3.

<sup>12</sup> International Standard Classification of Occupations (ISCO) — Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ).

<sup>13</sup> Переменная принадлежности к одной из восьми групп была создана с помощью макроса, доступного на личном сайте Д. Оеща; там же представлен список кодов ISCO-08 для каждой из этих групп (см. <http://people.unil.ch/danieloesch/scripts/>).

<sup>14</sup> Преимущественно профессиональная деятельность этих респондентов относилась к наёмному труду и не имела чётко выраженных отличий от деятельности других шести укрупнённых групп профессий (например, руководители в магазинах; инженеры-электроники; спортивные инструкторы, тренеры; художественный вспомогательный персонал; ремесленники).

Таблица 3

**Классификация профессиональных статусов**

| Логика работы        | Вертикальная позиция | Профессиональный статус и (или) класс | Детализация, примеры профессий   | Респонденты |              |
|----------------------|----------------------|---------------------------------------|--|-------------|--------------|
|                      |                      |                                       |  | стабильные  | нестабильные |
| Техническая          | Выше                 | Технические (полу)профессионалы       | Инженеры, программисты, технические научные сотрудники                                   | 169 (17%)   | 27 (20%)     |
|                      |                      | Рабочие                               | Рабочие в промышленности, сельском хозяйстве, лесном, рыболовном секторах, строительстве | 74 (7%)     | 10 (7%)      |
| Организа-<br>ционная | Выше                 | Менеджеры и (или) администраторы      | Бизнес-администраторы, менеджеры   | 404 (40%)   | 55 (41%)     |
|                      |                      | Клерки                                | Секретари, банковские служащие, офисные работники  | 68 (7%)     | 6 (5%)       |
| Межлич-<br>ностная   | Выше                 | Социокультурные (полу)профессионалы   | Врачи, учителя, преподаватели вузов, юристы  | 173 (17%)   | 22 (17%)     |
|                      |                      | Работники сферы услуг                 | Продавцы, няни, повара, уборщики   | 114 (11%)   | 13 (10%)     |
| Итого                |                      |                                       |  | 1002 (100%) | 133 (100%)   |

Сравнительное распределение респондентов по профессиональным группам и критерий проверки связи  $\chi^2$  показали, что нестабильность не локализуется в рамках какой-то определённой профессиональной области: соотношение профессиональных классов по Оещу оказалось приблизительно идентичным для нестабильных и стабильных респондентов (см. табл. 3).

В регрессионном анализе данные профессиональные группы были включены в модель в укрупнённом виде как профессионалы и непрофессионалы. Если класс респондента относился к высокому уровню квалификации (инженеры, менеджеры, социокультурные профессионалы), то эти группы индивидов причислялись к профессионалам; другие классы с низким уровнем квалификации были отнесены к непрофессионалам (рабочие, клерки, работники сферы услуг). Данное укрупнение позволило увеличить численность исследуемых профессиональных групп. В итоге было получено следующее распределение работников:

- стабильные профессионалы: 746 респондентов;
- нестабильные профессионалы: 104 респондента;
- стабильные непрофессионалы: 256 респондентов;
- нестабильные непрофессионалы: 29 респондентов.

**Проблема смещения**

Как было указано ранее, анализируемая выборка включала большую долю пропущенных данных по переменной «нестабильность»: на 1507 случаев приходилось 350 пропущенных данных. Построение регрессионных линейных моделей при исключении из анализа респондентов с пропущенными данными может приводить к смещению оценок коэффициентов  $\beta$  при независимых переменных. Оценка является асимптотически несмещённой, если вероятность того, что значение независимой переменной пропущено, не зависит от объясняемой переменной  $Y$ , то есть [White, Carlin 2010; Arel-Bundock, Pelc 2018].

$$P(Rx = 1 | Z, Y) = P(Rx = 1 | Z),$$

где  $Rx$  — бинарный индикатор пропущенных значений по переменной «нестабильность» ( $Rx = 0$  для тех респондентов, у которых значение нестабильности отсутствует,  $Rx = 1$  — для остальных);

$Z$  — прочие независимые переменные.

Данную проверку можно осуществить с помощью регрессии, где зависимой переменной является  $Rx$ , независимыми — прочие задействованные в анализе переменные, а также  $Y$  [Bartlett, Harel, Carpenter 2015; Hughes et al. 2019], что и было сделано. Проверка показала, что случаи пропуска данных по переменной нестабильности не связаны с компонентами СБ в моделях 1, 2 и 3, однако оценки неустойчивости трудового положения (модель 4) характеризуются наличием значимой связи с пропуском данных по переменной нестабильности, поэтому существует риск получить смещённые оценки в модели 4. Для того чтобы понять, насколько отличны результаты оценок регрессии, построенной на полных случаях, от оценок модели, в которой пропущенные данные были бы заполнены реальными случаями, нами осуществляется процедура импутации пропущенных данных и проводится сравнение результатов модели 4 и той же модели на импутированных данных.

Импутация предполагает подстановку пропущенного значения некоторой переменной  $X$  на основе значений прочих переменных  $Z$ . Так стохастическая регрессионная импутация оценивает коэффициенты  $\beta_z$  регрессии  $X \sim Z$  на основе известных значений  $X_{obs}$  и позволяет вычислить неизвестные:

$$X_{imp} = \beta_z Z + e,$$

где  $e$  (последнее слагаемое) — случайная «ошибка» — отражает неопределённость связи  $X$  и  $Z$ , существующей в наблюдаемых данных (наличие данного члена отражает термин «стохастическая»).

Результат такой процедуры является неопределённым в силу наличия случайной ошибки, поэтому один и тот же алгоритм импутации на одних и тех же данных может давать различные результаты. Чтобы снизить эту вариативность результатов, осуществляется множественная импутация: генерируются несколько баз данных с импутированными значениями на основе единственной исходной, с последующим независимым проведением анализа на каждой из них и усреднением полученных коэффициентов. Итоговые коэффициенты и их стандартные ошибки получаются с помощью правил, предложенных Д. Рабиным (см.: [Buuren 2018: 42–43]).

Результаты анализа модели 4 на импутированных данных показали (см. приложение 1), что выявленные значимые связи и коэффициенты при независимых переменных аналогичны тем, что получены в модели 4, построенной на выборке из полных случаев (см. табл. 4). Следовательно, можно утверждать, что пропуск данных по переменной «нестабильность» не приводит к смещению результатов оценки связи между компонентой неустойчивости трудового положения и самой нестабильностью.

## Регрессионные модели

Поскольку полученные компоненты СБ (зависимые переменные) имели интервальную шкалу, методом анализа выступила линейная регрессия. В таблице 4 представлены результаты регрессионного анализа. В каждой модели, помимо независимых предикторов, в анализ включено взаимодействие переменных нестабильности и принадлежности к малообеспеченной группе. В модели со значком «А» включено взаимодействие нестабильности и принадлежности к группе профессионалов, а взаимодействие нестабильности и малообеспеченности исключено из этих моделей. В моделях 1, 2, 3, 4 и 1А, 2А, 3А,



4А предикторы одинаковы, отличаются только переменные интеракции, поэтому в таблице 4 представлены лишь коэффициенты и стандартные ошибки для моделей с анализом взаимодействия нестабильности и малообеспеченности (переменная профессионализма здесь рассматривается без интеракции) и отдельно показаны только коэффициенты и стандартные ошибки нестабильности и интеракции моделей с расширением «А».

В приложении 2 (см. табл. П2.1) представлены модели, в которые включены те же предикторы, что в моделях 1–4, но интеракция рассмотрена лишь в отношении переменных нестабильности и возраста. Ниже дана графическая иллюстрация (см. рис. 1) различий коэффициентов при переменных возраста для стабильных и нестабильных работников.

## Результаты анализа

Таблица 4

Результаты регрессионного анализа: детерминанты субъективного благополучия

| Независимые переменные                     | Модель 1:<br>удовлетворённость<br>жизнью | Модель 2:<br>Социальное<br>положение в<br>обществе | Модель 3:<br>параметры<br>текущей<br>работы | Модель 4:<br>неустойчивое<br>трудовое по-<br>ложение |
|--|--|--|---|--|
| Нестабильность                             | – 0,18<br>(0,13) <sup>(a)</sup>          | – 0,19<br>(0,15)                                   | – 0,18<br>(0,16)                            | 0,10<br>(0,13)                                       |
| Партнёр                                    | 0,34<br>(0,10) <sup>***</sup>            | 0,10<br>(0,11)                                     | 0,14<br>(0,11)                              | 0,13<br>(0,09)                                       |
| Дети                                       | – 0,20<br>(0,10) <sup>*</sup>            | – 0,33<br>(0,11) <sup>***</sup>                    | – 0,12<br>(0,12)                            | – 0,14<br>(0,10)                                     |
| Логарифм относительного дохода             | 0,18<br>(0,04) <sup>***</sup>            | 0,13<br>(0,04) <sup>***</sup>                      | 0,08<br>(0,04) <sup>*</sup>                 | 0,10<br>(0,04) <sup>***</sup>                        |
| Возраст                                    | – 0,05<br>(0,01) <sup>***</sup>          | 0,01<br>(0,01)                                     | – 0,01<br>(0,01)                            | – 0,03<br>(0,01) <sup>***</sup>                      |
| Пол (муж.)                                 | – 0,19<br>(0,08) <sup>**</sup>           | – 0,04<br>(0,09)                                   | – 0,17<br>(0,09) <sup>*</sup>               | – 0,04<br>(0,08)                                     |
| Малообеспеченная группа                    | – 0,53<br>(0,11) <sup>***</sup>          | – 0,52<br>(0,12) <sup>***</sup>                    | – 0,29<br>(0,13) <sup>**</sup>              | – 0,02<br>(0,11)                                     |
| Профессионал                               | 0,19<br>(0,09) <sup>**</sup>             | 0,23<br>(0,10) <sup>**</sup>                       | 0,52<br>(0,10) <sup>***</sup>               | 0,00<br>(0,09)                                       |
| Нестабильность × малообеспеченная группа   | 0,04<br>(0,30)                           | 0,53<br>(0,31) <sup>*</sup>                        | – 0,01<br>(0,34)                            | 0,43<br>(0,30)                                       |
| Нестабильность <sup>(b)A</sup>             | – 0,19<br>(0,26)                         | – 0,20<br>(0,28)                                   | – 0,01<br>(0,29)                            | 0,18<br>(0,27)                                       |
| Нестабильность × профессионал <sup>A</sup> | 0,03<br>(0,29)                           | 0,16<br>(0,31)                                     | – 0,22<br>(0,33)                            | – 0,01<br>(0,30)                                     |
| <i>Radj2</i>                               | 0,11                                     | 0,05   | 0,04  | 0,03   |
| <i>N</i>                                   | 1071                                     | 1076   | 1084  | 1121   |

Примечания:

<sup>(a)</sup> В скобках указаны стандартные ошибки.

<sup>(b)A</sup> Представлены модели с включением одной интеракции «нестабильность × профессионал»; интеракция «нестабильность × малообеспеченная группа» в данных моделях опущена.

\* $p < 0,10$  (*two-tailed t-tests* — двусторонний т-тест); \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,01$ .

Трудовая нестабильность, согласно полученным результатам, незначима при оценке удовлетворённости своей жизнью (модель 1). Различия также не были обнаружены при исследовании нестабильности в рамках малообеспеченных или низкоквалифицированных групп работников (сумма коэффициентов

по двум переменным нестабильности и интеракции не отличается от нуля). Все остальные включённые в анализ предикторы оказались значимы. Молодые, обеспеченные, с высоким уровнем квалификации и имеющие партнёра респонденты отличаются более высокими оценками своей жизни; также регрессионный анализ показал, что женщины выше, чем мужчины, оценивают своё текущее положение.

Нестабильность оказывается незначима при оценивании респондентами своего социального положения в обществе, в том числе и для малообеспеченных, и для низкоквалифицированных работников (модель 2). Как и предполагалось нами ранее, данный феномен можно объяснить высокой интенсивностью переходов работников с одного места на другое, поэтому временное пребывание в ситуации безработицы или частая смена работ не сопряжены с негативным восприятием своей текущей ситуации (о практиках выживания и о том, как рабочие справляются с трудовой неопределённостью, см.: [Morris 2016]). Значимыми предикторами выступили уровень дохода и квалификации: данные переменные положительно связаны с компонентами СБ. При этом более низкие самооценки присущи респондентам с детьми. Можно предположить, что родители чаще обеспокоены неспособностью обеспечить достойное воспитание и образование детям, что снижает их оценки на шкале социальной лестницы. Дополнительный анализ, основанный на расчёте хи-квадрата  $\chi^2$ , показал, что опасения невозможности обеспечить семью всем необходимым положительно связаны с наличием детей в семье.

Значимая связь между нестабильностью и оценками параметров текущей работы также не была обнаружена (модель 3). Проверка суммы коэффициентов перед переменными «нестабильность» и интеракции нестабильности и малообеспеченности (квалифицированности) также свидетельствует о том, что нет значимых различий между стабильными и нестабильными группами работников с разным уровнем доходов или квалификации. В то же время принадлежность к малообеспеченной группе респондентов и более низкий уровень дохода понижают оценки текущей работы респондентов, а более высокий уровень профессионализма — повышает. Иными словами, индивиды, в первую очередь оценивая свою работу, ориентируются на такие традиционные её характеристики, как уровень дохода и квалификация труда. Модель 3 также показала, что мужчины чаще недовольны своей работой, чем женщины, что, скорее всего, обусловлено более высокими требованиями у мужчин к оплате труда и возможностям карьерного роста.

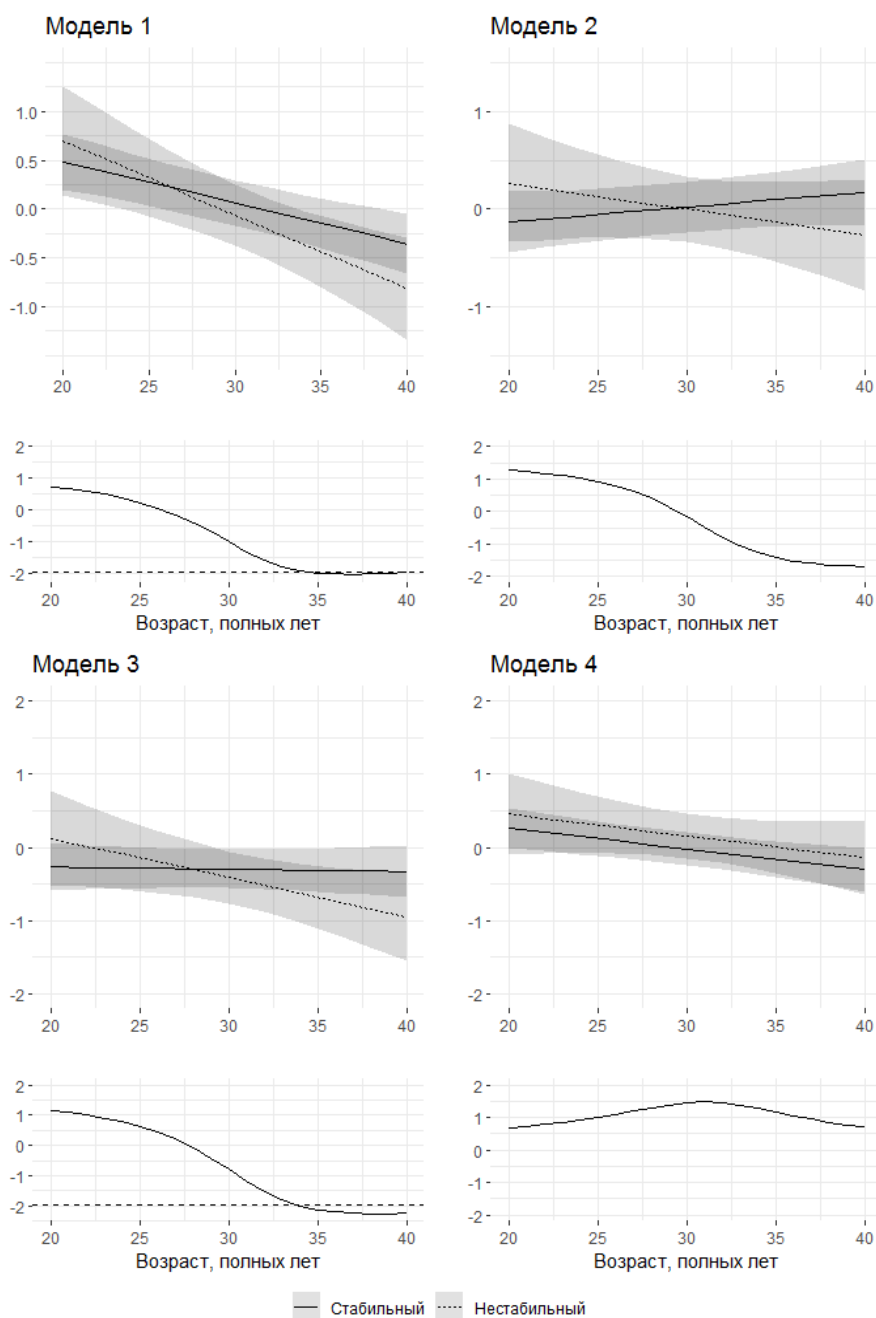
Трудовая нестабильность не связана с оценкой устойчивости трудового положения; данный эффект также не был выявлен в отношении малообеспеченных и низкоквалифицированных групп (модель 4). При этом оценки возможностей трудоустройства связаны с уровнем дохода работника и его возрастом. Более высокий доход работника положительно сказывается на уверенности быть трудоустроенным. С возрастом эта уверенность снижается: отечественные исследования показывают, что в России уровень заработных плат начинает снижаться преимущественно до достижения работником 40 лет [Гимпельсон 2019], а при приближении к этому возрастному порогу найти работу становится всё сложнее (в объявлениях о вакансиях предельный возраст кандидата на работу составляет 40 лет [Козина, Зангиева 2014]).

Таким образом, на основе осуществлённого анализа не была обнаружена ни одна значимая связь компонентов СБ и трудовой нестабильности, что позволяет говорить о том, что смена работы для индивида не выступает признаком слабой трудовой позиции и при этом не отличает нестабильного работника от всех остальных.

Однако вопрос о том, одинаково ли нестабильные и стабильные работники на разных этапах жизненного пути оценивают свои трудовые позиции и положение в обществе, остаётся. Модели 1 и 4 показали, что чем старше работник, тем менее позитивно он оценивает свои шансы трудоустройства и менее удовлетворён своей жизнью; в моделях 2 и 3 значимые связи между нестабильностью и СБ не были обнаружены. Но можем ли мы говорить, что полученные результаты постоянны для всего исследуе-

мого возрастного промежутка, охватывающего хотя и однородный, но довольно длинный возрастной промежуток в 20–40 лет?

Для ответа на этот вопрос дополнительно была построена регрессионная модель с теми же предикторами, что и в моделях 1–4, но с введением в анализ одной интеракции переменных возраста и нестабильности (см. приложение 2). Построенные нами графики (см. рис. 1) предельных эффектов воздействия возраста для стабильных и нестабильных групп работников на разные компоненты СБ демонстрируют, что с учётом величины стандартной ошибки различия коэффициентов при возрасте минимальны, хотя в некоторых моделях (например, в модели 2) связи оказываются противонаправленными.



*Примечание:* На верхних графиках каждой модели указаны предельные эффекты возраста; на нижних — представленные z-оценки разницы коэффициентов при переменной «возраст»; пунктиром обозначена величина —1,96 стандартной ошибки.

**Рис. 1.** Различия коэффициентов при переменной «возраст» для стабильных и нестабильных работников

Дополнительно была проведена z-оценка разницы коэффициентов при переменной «возраст» для случаев стабильности и нестабильности. На рисунке 1 видно, что для моделей 1 и 3 различия коэффициентов оказываются значимы, то есть в старших возрастах, к 35 годам, субъективное благополучие нестабильных работников начинает отличаться от субъективных оценок стабильных работников: оценки нестабильных индивидов снижаются. Тренд на увеличение этих различий сохраняется вплоть до 40 лет, что говорит в пользу того, что, скорее всего, в возрасте 40 лет и старше будут наблюдаться явные различия между СБ стабильных и нестабильных работников (данный анализ может быть реализован в дальнейших исследованиях с включением в рассмотрение работников старших возрастов).

## Заключение

В большинстве современных исследований, посвящённых теме трудовых отношений, трансформирующиеся условия занятости часто рассматриваются с негативной точки зрения, а положение работника описывается в терминах уязвимости и беспомощности. Однако данные тезисы, мы полагаем, не могут быть приняты на веру и нуждаются в эмпирическом подтверждении, что и было предпринято в данной работе. Анализ показал, что нестабильность на рынке труда не связана с удовлетворённостью жизнью респондентов и оценкой их социального и трудового положения<sup>15</sup>. Иначе говоря, страх быть уволенным или восприятие своей уязвимости не различаются у стабильных и нестабильных работников (см. также про отличия восприятия шансов трудоустройства российских и немецких работников: [Сизова, Леонова, Хензе 2017]). В то же время классические параметры дохода, семейного статуса (наличие партнёра, детей), уровня квалификации, возраста остаются значимыми критериями: индивиды классифицируют друг друга и оценивают своё положение, полагаясь на устоявшиеся и всеми разделяемые принципы, к которым не относится трудовая нестабильность.

Опираясь на полученные результаты, можно говорить о том, что нестабильность не обязательно сопряжена с погружением в прекаризованное состояние и с негативными оценками трудового положения. Нестабильные работники так же (не)благополучно себя чувствуют, как стабильные, что согласуется с гипотезой 1 (H 1). К аналогичным выводам пришла Г. Монусова: «Если занятые обладают схожим человеческим капиталом, занимают похожие рабочие места, то у них практически нет различий в удовлетворённости жизнью и удовлетворённости трудом и в оценке социального статуса» [Монусова 2019: 46–47]. В дополнение к этому нами было установлено, что нестабильными являются работники различных профессиональных сфер, и, скорее, их квалификация и уровень дохода определяют присущее им СБ, а не трудовая нестабильность. На основе этих результатов можно предложить две возможные интерпретации отсутствия значимых связей нестабильности и СБ: либо трудовая нестабильность настолько широко представлена в обществе (охватывает различные группы населения, присутствует повсеместно) и столь незаметна, что индивиды не реагируют на ситуации нестабильности как на что-то отклоняющееся от нормы; либо опыт нестабильности, прецеденты решения проблем с поиском работы нивелируют негативные оценки и опасения за будущее трудоустройство и приводят к тому, что оценки СБ нестабильных работников оказываются схожими с оценками стабильных<sup>16</sup>. Первое объяснение касается коллективных представлений, а второе — персональных. Дополнительные исследования позволили бы показать, какая из предложенных интерпретаций более правдоподобна, что, в свою очередь, содействовало бы развитию продолжающейся дискуссии о взаимосвязи объективного (в нашем случае — нестабильности) и субъективного показателей благополучия [Сальникова 2017].

<sup>15</sup> В. Е. Гимпельсон и Е. М. Чернина также показывают, что субъективные представления индивида о своём социальном положении не зависят от объективных показателей (в частности от динамики доходов) [Гимпельсон, Чернина 2020].

<sup>16</sup> Г. А. Монусова предлагает иное объяснение позитивного настроения работников с нестандартной занятостью: осознавая высокие шансы оказаться без работы, текущий факт наличия работы компенсирует возможный пессимизм работников [Монусова 2019].



Анализ также выявил, что более высокие показатели СБ присущи, скорее, высококвалифицированным и молодым работникам; при этом пребывание в нестабильности практически не приводит к снижению этих оценок (кроме старших возрастов в моделях 1 и 3; см. рис. 1). Таким образом, гипотезы 2 (H 2) и 3 (H 3) не получили подтверждения. Если более низкие оценки взрослых и малоквалифицированных работников не вызывают вопросов и отражают давно прослеживаемые тенденции, то отсутствие значимых различий между стабильными и нестабильными работниками на различных этапах жизненного пути (см., например: [Бескова 2014; Кученкова, Татарова 2019]) и с различным уровнем профессионального капитала (см., например: [Монусова 2019]) требует дальнейшего анализа и объяснения с привлечением дополнительных эмпирических данных. Отметим, что в статье охвачен не столь длительный период работы каждого респондента — три года. В связи с этим остаются вопросы относительно субъективных оценок нестабильных индивидов, рассмотренных на длительном временном промежутке. Готовы ли индивиды пребывать в ситуации постоянной смены работы в течение длительного периода? Тождественна ли нестабильность в краткосрочной (проектной) перспективе нестабильности в долгосрочной перспективе? Эти вопросы могли бы лечь в основу будущих исследований, но с учётом того, что в распоряжении исследователя будут данные о жизни работника в широком временном диапазоне.

Мы также обратились к субъективным оценкам работников, оказавшихся в нестабильной трудовой ситуации по состоянию лишь на один год (статус нестабильности строился на базе предшествующих волн, но служил показателем нестабильности лишь на один год), однако данное нестабильное положение могло быть исключительным отрезком его карьерного пути, но и закономерным продолжением «рваной» карьеры. Предпринятое методологическое решение рассматривать ретроспективно статусы занятости респондента лишь за предшествующие два года выступило ограничением данного исследования, не позволяющим делать выводы относительно длительного пребывания в условиях нестабильности. В последующих работах, мы полагаем, было бы полезно рассмотреть субъективные оценки индивидов, пребывающих в трудовой нестабильности по состоянию на несколько лет, чтобы иметь возможность проводить анализ в отношении тех, кто устойчиво нестабилен на рынке труда.

## Приложение 1

Таблица III.1

### Модель 4 на импутированных данных

| Независимые переменные                   | Модель 4: оценка неустойчивости<br>трудового положения |
|--|--|
| Нестабильность                           | 0,09 (0,13) <sup>(a)</sup>                             |
| Партнёр                                  | 0,16 (0,09)*   |
| Дети                                     | – 0,14 (0,09)  |
| Логарифм относительного дохода           | 0,08 (0,04)**  |
| Возраст                                  | – 0,03 (0,01)***                                       |
| Пол (муж.)                               | – 0,03 (0,07)  |
| Малообеспеченная группа                  | – 0,03 (0,07)  |
| Профессионал                             | 0,02 (0,09)  |
| Нестабильность × малообеспеченная группа | 0,28 (0,30)  |
| <i>Radj</i> <sup>2</sup>                 | 0,04   |
| <i>N</i>                                 | 1507   |

Примечания:

<sup>(a)</sup> В скобках указаны стандартные ошибки.

\**p* < 0,10 (two-tailed *t*-tests — двусторонний *t*-тест); \*\**p* < 0,05; \*\*\**p* < 0,01.

## Приложение 2

Таблица П2.1

### Результаты регрессионного анализа с включением взаимодействия переменных нестабильности и возраста

| Независимые переменные         | Модель 1: удовлетворённость жизнью | Модель 2: социальное положение в обществе | Модель 3: параметры текущей работы | Модель 4: неустойчивость трудового положения |
|--------------------------------|------------------------------------|---|------------------------------------|--|
| Нестабильность                 | 0,89<br>(0,74) <sup>(a)</sup>      | 1,16<br>(0,81)                            | 1,40<br>(0,86)                     | 0,22<br>(0,72)                               |
| Партнёр                        | 0,33<br>(0,10) <sup>***</sup>      | 0,09<br>(0,11)                            | 0,14<br>(0,11)                     | 0,13<br>(0,09)                               |
| Дети                           | - 0,20<br>(0,10) <sup>*</sup>      | - 0,33<br>(0,11) <sup>***</sup>           | - 0,12<br>(0,12)                   | - 0,15<br>(0,10)                             |
| Логарифм относительного дохода | 0,18<br>(0,04) <sup>***</sup>      | 0,13<br>(0,04) <sup>***</sup>             | 0,08<br>(0,04) <sup>*</sup>        | 0,10<br>(0,04) <sup>***</sup>                |
| Возраст                        | - 0,04<br>(0,01) <sup>***</sup>    | 0,02<br>(0,01)                            | - 0,01<br>(0,01)                   | - 0,03<br>(0,01) <sup>***</sup>              |
| Пол (муж.)                     | - 0,19<br>(0,08) <sup>**</sup>     | - 0,02<br>(0,09)                          | - 0,16<br>(0,09) <sup>*</sup>      | - 0,02<br>(0,08)                             |
| Малообеспеченная группа        | - 0,52<br>(0,11) <sup>***</sup>    | - 0,46<br>(0,12) <sup>***</sup>           | - 0,29<br>(0,12) <sup>**</sup>     | 0,02<br>(0,11)                               |
| Профессионал                   | 0,19<br>(0,09) <sup>**</sup>       | 0,22<br>(0,10) <sup>**</sup>              | 0,52<br>(0,10) <sup>***</sup>      | 0,01<br>(0,09)                               |
| Нестабильность × возраст       | - 0,03<br>(0,02)                   | - 0,04<br>(0,03)                          | - 0,05<br>(0,03) <sup>*</sup>      | - 0,01<br>(0,02)                             |
| <i>Radj</i> <sup>2</sup>       | 0,11                               | 0,05                                      | 0,04                               | 0,02   |
| <i>N</i>                       | 1071                               | 1076                                      | 1084                               | 1121   |

Примечания:

<sup>(a)</sup> В скобках указаны стандартные ошибки.

\**p* < 0,10 (two-tailed *t*-tests — двусторонний *t*-тест); \*\**p* < 0,05; \*\*\**p* < 0,01.

## Литература

- Аникин В. А. 2019. Прекаризация среднего класса в новой России: о чём говорят результаты исследования гетерогенных средних слоёв? *Социологическая наука и социальная практика*. 7 (4): 39–54.
- Бескова Т. В. 2014. Социально-демографические детерминанты субъективного благополучия личности. *Современные проблемы науки и образования*. 5: 632–640.
- Гельман В., Травин Д., Заостровцев А. 2017. *Российский путь: идеи, интересы, институты, иллюзии*. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Гимпельсон В. Е. 2019. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности. *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 23 (2): 185–237.
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. 2006. *Нестандартная занятость в российской экономике*. М.: Изд. дом ВШЭ.

- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Роцин С. Ю. 2017. *Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения*. Доклад Центра трудовых исследований и лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. URL: [https://www.csr.ru/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](https://www.csr.ru/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf)
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Шарунина А. В. 2016. Дороги, которые мы выбираем: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда. *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 20 (2): 1–40.
- Гимпельсон В. Е., Чернина Е. М. 2020. Положение на шкале доходов и его субъективное восприятие. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 46 (2): 30–56.
- Градостроительный кодекс РФ. 1998. 7 мая. № 73-ФЗ. Глава 1. Ст. 5: *Типы поселений Российской Федерации*. URL: <https://base.garant.ru/3999213/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/>
- Доклад об экономике России № 41: умеренные темпы роста экономики; в центре внимания — неформальный сектор. 2019. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org>
- Зубаревич Н. В. 2017. Развитие российского пространства: барьеры и возможности региональной политики. *Мир новой экономики*. 11 (2): 46–57.
- Камалов Э. А., Понарин Э. Д. 2020. Субъективное благополучие мигрантов в России: влияние региональных характеристик и миграционного законодательства. *Экономическая социология*. 21 (1): 11–43. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2020/01/30/1569359014/ecsoc\\_t21\\_n1.pdf#page=11](https://ecsoc.hse.ru/data/2020/01/30/1569359014/ecsoc_t21_n1.pdf#page=11)
- Канеман Д. 2014. *Думай медленно... решай быстро*. М.: АСТ.
- Карабчук Т. С. 2009. Непостоянная занятость и социальная стратификация. *Социологический журнал*. 21 (3): 55–78.
- Козина И. М., Зангиева И. К. 2014. *Возрастная дискриминация при приёме на работу. Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления: материалы круглого стола ИЭ РАН*. М.: Институт экономики РАН; 50–63.
- Кузьминов Я. И. (рук. авт. кол.), Орехин П. В., Нетребя П. Н. (отв. ред.) 2020. *Россия в новую эпоху 2020: выбор приоритетов и цели национального развития, эксперт. докл.* М.: Изд. дом ВШЭ.
- Кученкова А. В., Татарова Г. Г. 2019. «Этап жизненного цикла» как детерминанта субъективного благополучия личности. *Социологические исследования*. 8: 30–43.
- Макафи Э., Бриньолфсон Э. 2019. *Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Монусова Г. А. 2019. Тип трудового контракта и субъективное благополучие. *Социологический журнал*. 25 (3): 46–66.
- Немировский В. Г., Немировская А. В. 2018. Социальная конкурентоспособность: шансы на успех у молодёжи и взрослых. *Социологический журнал*. 24 (2): 135–149.
- Пивоваров А. М., Хохлова А. М. 2014. Риски творческой деятельности художников: «за» и «против» участия в арт-сообществах. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 17 (1): 139–154.

- Рощин С. Ю., Слесарева А. А. 2012. *Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Сальникова Д. В. 2017. Источники несогласованности результатов исследований взаимосвязи объективного и субъективного благополучия. *Экономическая социология*. 18 (4): 157–174. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2017/10/02/1158955771/ecsoc\\_t18\\_n4.pdf#page=157](https://ecsoc.hse.ru/data/2017/10/02/1158955771/ecsoc_t18_n4.pdf#page=157)
- Сизова И. Л., Леонова Л. А., Хензе А. 2017. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками. *Экономическая социология*. 18 (4): 14–59. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2017/10/02/1158955771/ecsoc\\_t18\\_n4.pdf#page=14](https://ecsoc.hse.ru/data/2017/10/02/1158955771/ecsoc_t18_n4.pdf#page=14)
- Смирных Л. И. 2009. Удовлетворённость работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью. *Экономика образования*. 4 (2): 32–39.
- Тощенко Ж. Т. 2018. *Прекариат: от протокласса к новому классу*. М.: Наука.
- Фёдорова А. Э., Парсюкевич А. М. 2013. Прекаризация занятости и её влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников. *Известия УрГЭУ*. 5 (49): 76–81.
- Чуйкова Т. С., Сотникова Д. И. 2016. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости. *Организационная психология*. 6 (1): 6–19.
- Arel-Bundock V., Pelc K. J. 2018. When Can Multiple Imputation Improve Regression Estimates? *Political Analysis*. 26 (2): 240–245.
- Arnold D., Bongiovi J. R. 2013. Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*. 57 (3): 289–308.
- Ashton D. 2015. Creative Work Careers: Pathways and Portfolios for the Creative Economy. *Journal of Education and Work*. 28 (4): 388–406.
- Bartlett J. W., Harel O., Carpenter J. R. 2015. Asymptotically Unbiased Estimation of Exposure Odds Ratios in Complete Records Logistic Regression. *American Journal of Epidemiology*. 182 (8): 730–736.
- Bernhardt A. et al. 1999. Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men. *Journal of Labor Economics*. 17 (4): 65–90.
- Bradley H., Devadason R. 2008. Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets. *Sociology*. 42 (1): 119–136.
- Bridgstock R. et al. 2015. Creative Graduate Pathways Within and Beyond the Creative Industries. *Journal of Education and Work*. 28 (4): 333–345.
- Brulé G., Maggino F. 2017. Towards More Complexity in Subjective Well-Being Studies. In: Brulé G., Maggino F. (eds) *Metrics of Subjective Well-Being: Limits and Improvements*. New York: Springer International Publishing; 1–17.
- Buchholz S., Kurz K. 2005. Increasing Employment Instability Among Young People? Labor Market Entries and Early Careers in Germany Since the Mid-1980s. *flexCAREER Working Paper*. 3. Bamberg: University of Bamberg.



- Buuren S. van. 2018. *Flexible Imputation of Missing Data*. 2nd ed. Boca Raton, FL: Chapman & Hall/CRC.
- Camfield L., Skevington S. M. 2008. On Subjective Well-Being and Quality of Life. *Journal of Health Psychology*. 13 (6): 764–771.
- Casas-Cortés M. 2014. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities In and Out of the Workplace. *Rethinking Marxism*. 26 (2): 206–226.
- Cho J. 2004. Flexibility, Instability and Institutional Insecurity in Korean Labor Market. *Journal of Policy Modeling*. 26 (3): 315–351.
- Clarke M. 2008. Understanding and Managing Employability in Changing Career Contexts. *Journal of European Industrial Training*. 32 (4): 258–284.
- De Cuyper N. et al. 2008. Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*. 57 (3): 488–509.
- De Cuyper N. et al. 2012. Cross-Lagged Associations between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals According to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*. 33 (6): 770–788.
- Diener E. 1984. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95 (3): 542–575.
- Diener E. 2000. Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*. 55 (1): 34–43.
- Direnzo M. S., Greenhaus J. H. 2011. Job Search and Voluntary Turnover in a Boundaryless World: A Control Theory Perspective. *Academy of Management Review*. 36 (3): 567–589.
- Dörre K. 2014. Precarity and Social Disintegration: A Relational Concept. *Journal für Entwicklungspolitik*. 30 (4): 69–89.
- Farber H. S. 2008. *Employment Insecurity: The Decline In Worker-Firm Attachment in the United States*. CEPS Working Paper. 172. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fournier G., Bujold C. 2005. Nonstandard Career Trajectories and Their Various Forms. *Journal of Career Assessment*. 13 (4): 415–438.
- Gallie D., Paugam S. 2002. *Social Precarity and Social Integration*. Brussels: European Commission; Employment and Social Affairs.
- Gallie D. et al. 2017. The Hidden Face of Job Insecurity. *Work, Employment and Society*. 31 (1): 36–53.
- Gasiukova E., Korotaev S. 2019. Precarity in Russia: Attitudes, Work and Life Experience of Young Adults with Higher Education. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 39 (7): 506–520.
- Geishecker I. 2012. Simultaneity Bias in the Analysis of Perceived Job Insecurity and Subjective Well-Being. *Economics Letters*. 116 (3): 319–321.

- Gill R., Pratt A. C. 2008. In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*. 25 (7–8): 1–30.
- Goncharova N. et al. 2016. Russian Youth in the Labour Market: “Portfolioability” as the New Desire and Demand. *Studies of Transition States and Societies*. 8 (3): 29–44.
- Graham C. 2016. Subjective Well-Being in Economics. In: Adler M., Fleurbaey M. (eds) *The Oxford Handbook of Well-being and Public Policy*. New York: Oxford University Press; 424–452.
- Hughes R. A. et al. 2019. Accounting for Missing Data in Statistical Analyses: Multiple Imputation is not Always the Answer. *International Journal of Epidemiology*. 48 (4): 1294–1304.
- Huppert F. A., So T. T. 2013. Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*. 110 (3): 837–861.
- Jansen G., Akkerman A., Vandaele K. 2017. Undermining Mobilization? The Effect of Job Flexibility and Job Instability on the Willingness to Strike. *Economic and Industrial Democracy*. 38 (1): 99–117.
- Kahneman D., Deaton A. 2010. High Income Improves Evaluation of Life but Not Emotional Well-Being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 107 (38): 16489–16493.
- Kalleberg A. L. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 74 (1): 1–22.
- Kalleberg A. L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A. L. 2018. Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. *The Economic and Social Review*. 49 (3): 241–258.
- Kapteyn A. et al. 2015. Dimensions of Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*. 123 (3): 625–660.
- Kopsov I. 2019. A New Model of Subjective Well-Being. *Open Psychology Journal*. 12 (1): 102–115.
- Krings B. J., Nierling L., Pedaci M. 2010. Out of Control: Changes in Working-Time Patterns and Strategies for Work-Life Balance in Europe. *Work Organisation, Labour and Globalisation*. 4 (1): 136–159.
- Kurz K., Hillmert S., Grunow D. 2006. Increasing Instability in Employment Careers of West German Men? A Comparison of the Birth Cohorts 1940, 1955 and 1964. In: Blossfeld H.-P., Mills M., Bernardi F. (eds) *Globalization, Uncertainty and Men’s Careers: An International Comparison*. Cheltenham; Northampton, MA: Edward Elgar; 75–113.
- Lemelin A. R. 2016. *Young Adults and the Consequences of Precarious Work*. Master’s Thesis. Tennessee: University of Tennessee.
- Lindemann K. 2007. The Impact of Objective Characteristics on Subjective Social Position. *Trames*. 11 (1): 54–68.
- MacDonald R. 2009. Precarious Work. Risk, Choice and Poverty Traps. In: Furlong A. (ed.) *Handbook of Youth and Young Adulthood. New Perspectives and Agendas*. London: Routledge; 167–175.

- Marcotte D. E. 1995. Declining Job Stability: What We Know and What It Means. *Journal of Policy Analysis and Management*. 14 (4): 590–598.
- Monks J., Pizer S. D. 1998. Trends in Voluntary and Involuntary Job Turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 37 (4): 440–459.
- Morris J. 2013. Moonlighting Strangers Met on the Way: The Nexus of Informality and Blue-Collar Sociality in Russia. In: Morris J., Polese A. (eds) *The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods*. Abingdon, UK; New York: Routledge; 51–66.
- Morris J. 2016. Informal Economy: Going Underground but Coming Out of the Shadows. In: Morris J. *Everyday Post-Socialism*. London: Palgrave Macmillan; 87–121.
- OECD. 2019. *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9ee00155-en.pdf?expires=1583842728&id=id&accname=oid008831&checksum=7F4D73D470E79B523DE2BC00CF48D110>
- Oesch D. 2006. Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *International Sociology*. 21 (2): 263–288.
- Oesch Daniel *Economic Sociology Website*. URL: <http://people.unil.ch/danieloesch/scripts/>
- Ojala S., Nätti J., Lipiäinen L. 2018. Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research*. 138 (1): 141–163.
- Pedulla D. S. 2016. Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories. *American Sociological Review*. 81 (2): 262–289.
- Puig-Barrachina V. et al. 2014. Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe. *Work*. 49 (1): 143–161.
- Sennett R. 1998. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London: W. W. Norton & Company.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. 2018. Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 38 (9): 736–753.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. 2019. The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers. *ILR Review*. 72 (1): 75–100.
- Spreitzer G. M., Cameron L., Garrett L. 2017. Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4: 473–499.
- Standing G., Jandrić P. 2015. Precariat, Education and Technologies: Towards a Global Class Identity. *Policy Futures in Education*. 13 (8): 990–994.
- Templer A., Cawsey T. 1999. Rethinking Career Development in an Era of Portfolio Careers. *Career Development International*. 4 (2): 70–76.

- Throsby D., Zednik A. 2011. Multiple Job-Holding and Artistic Careers: Some Empirical Evidence. *Cultural Trends*. 20 (1): 9–24.
- Urbanaviciute I. et al. 2020. Precariousness Profile and Career Adaptability as Determinants of Job Insecurity: A Three-Wave Study. *Journal of Career Development*. 47 (2): 146–161.
- Vosko L. 2010. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wang H., Wei L., Yu D. 2017. Precarity Among Highly Educated Migrants: College Graduates in Beijing, China. *Urban Geography*. 38 (10): 1497–1516.
- White I. R., Carlin J. B. 2010. Bias and Efficiency of Multiple Imputation Compared with Complete-Case Analysis for Missing Covariate Values. *Statistics in Medicine*. 29 (28): 2920–2931.

Elena Gasiukova, Anastasia Petrova

# The Subjective Perception of Employment Instability: Is It Bad to Be Unstable?

**GASIUKOVA, Elena N.** — Junior Researcher of the Laboratory for Comparative Analysis of Development in Post-Socialist Countries, HSE University. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: [egasyukova@hse.ru](mailto:egasyukova@hse.ru)

**PETROVA, Anastasia A.** — Trainee Researcher of the Laboratory for Comparative Analysis of Development in Post-Socialist Countries, HSE University. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: [petrovaanastasiax@gmail.com](mailto:petrovaanastasiax@gmail.com)

## Abstract

Nowadays in the literature, there are two perspectives on the spread of atypical labor contracts and unstable employment trajectories: some authors insist on the vulnerability of modern employees and the weakening of their bargaining position; others emphasize new opportunities for flexibility and independence from the employer. However, it remains unclear how employees react to these new employment conditions. Is instability a benefit or a sign of vulnerability for them? This discussion is most relevant for skilled young workers, as freedom and flexibility are of great value to them. The authors make an attempt to discover which position is closer to unstable workers in Russia. The Russia Longitudinal Monitoring Survey—Higher School of Economics (RLMS-HSE) data for 2014–2018 were used for the analysis. The panel data was used to construct the variable of instability in the labor market, taking into account the previous working status of the respondents (the sample size was 1,507 respondents).

The main method of analysis was linear regression. The dependent variables were the components of subjective well-being, and the explanatory variable was the status of employment instability. The results show that employment instability is not related to respondents' subjective well-

being, nor to job insecurity. No differences in the subjective assessments of stable and unstable employees with different skills and income levels were found. The findings allow us to state that employment instability is not perceived by Russian employees as a distinct situation in the labor market, or as referring to negative or positive type of work or social position of an individual.

**Keywords:** unstable employment; subjective well-being; precarisation; skilled employees; social position; employment security.

## References

- Anikin V. (2019) Prekarizatsiya srednego klassa v novoy Rossii: o chem govoryat rezultaty issledovaniya geterogennykh srednykh sloyev? [Precarisation of the Middle Class in New Russia: What Can Be Said from the Results of the Study of Heterogeneous Middle Layers?]. *Sociological Science and Social Practice = Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*, vol. 7, no 4, pp. 39–54 (in Russian).
- Arel-Bundock V., Pelc K. J. (2018) When Can Multiple Imputation Improve Regression Estimates?. *Political Analysis*, vol. 26, no 2, pp. 240–245.
- Arnold D., Bongiovi J. R. (2013) Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, vol. 57, no 3, pp. 289–308.



- Ashton D. (2015) Creative Work Careers: Pathways and Portfolios for the Creative Economy. *Journal of Education and Work*, vol. 28, no 4, pp. 388–406.
- Bartlett J. W., Harel O., Carpenter J. R. (2015) Asymptotically Unbiased Estimation of Exposure Odds Ratios in Complete Records Logistic Regression. *American Journal of Epidemiology*, vol. 182, no 8, pp. 730–736.
- Bernhardt A., Morris M., Handcock M., Scott M. (1999) Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men. *Journal of Labor Economics*, vol. 17, no 4, pp. 65–90.
- Beskova T. (2014) Sotsialno-demographicheskiye determinanty subyektivnogo blagopoluchiya lichnosti [Social-Demographic Determinants of Subjective Well-Being]. *Modern Problems of Science and Education = Sovremennye problem nauki i obrazovaniya*, no 5, pp. 632–640 (in Russian).
- Bradley H., Devadason R. (2008) Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets. *Sociology*, vol. 42, no 1, pp. 119–136.
- Bridgstock R., Goldsmith B., Rodgers J., Hearn G. (2015) Creative Graduate Pathways Within and Beyond the Creative Industries. *Journal of Education and Work*, vol. 28, no 4, pp. 333–345.
- Brulé G., Maggino F. (2017) Towards More Complexity in Subjective Well-Being Studies. *Metrics of Subjective Well-Being: Limits and Improvements* (eds. G. Brulé, F. Maggino), New York: Springer International Publishing, pp. 1–17.
- Buchholz S., Kurz K. (2005) Increasing Employment Instability Among Young People? Labor Market Entries and Early Careers in Germany Since the Mid-1980s. *flexCAREER Working Paper*, no 3, Bamberg: University of Bamberg.
- Buuren S. van (2018) *Flexible Imputation of Missing Data*, 2nd ed., Boca Raton, FL: Chapman & Hall/CRC.
- Camfield L., Skevington S. M. (2008) On Subjective Well-Being and Quality of Life. *Journal of Health Psychology*, vol. 13, no 6, pp. 764–771.
- Casas-Cortés M. (2014) A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities In and Out of the Workplace. *Rethinking Marxism*, vol. 26, no 2, pp. 206–226.
- Cho J. (2004) Flexibility, Instability and Institutional Insecurity in Korean Labor Market. *Journal of Policy Modeling*, vol. 26, no 3, pp. 315–351.
- Chuykova T., Sotnikova D. (2016) Osobennosti otnosheniya k rabote b usloviyakh negarantirovannoy zanyatosti [Properties of Attitude to Work in Conditions of Non-Guaranteed Employment]. *Organizational Psychology = Organizatsionnaya psikhologiya*, vol. 6, no 1, pp. 6–19 (in Russian).
- Clarke M. (2008) Understanding and Managing Employability in Changing Career Contexts. *Journal of European Industrial Training*, vol. 32, no 4, pp. 258–284.
- De Cuyper N., Bernhard-Oettel C., Berntson E., De Witte H., Alarco B. (2008) Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, vol. 57, no 3, pp. 488–509.

- De Cuyper N., Mäkikangas A., Kinnunen U., Mauno S., Witte H. (2012) Cross-Lagged Associations between Perceived External Employability, Job Insecurity, and Exhaustion: Testing Gain and Loss Spirals According to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 33, no 6, pp. 770–788.
- Diener E. (1984) Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, vol. 95, no 3, pp. 542–575.
- Diener E. (2000) Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, vol. 55, no 1, pp. 34–43.
- Direnzo M. S., Greenhaus J. H. (2011) Job Search and Voluntary Turnover in a Boundaryless World: A Control Theory Perspective. *Academy of Management Review*, vol. 36, no 3, pp. 567–589.
- Doklad ob ekonomike Rossii № 41: umerennye tempy rosta ekonomiki; v tsentre vnimaniya — neformal'nyy sector [A Report About Russian Economics, no 41: The Modest Paces of Economic Growth; The Focus on the Informal Sector]. (2019) Available at: <https://www.vsemirnyjbank.org> (accessed 7 May 2021) (in Russian).
- Dörre K. (2014) Precarity and Social Disintegration: A Relational Concept. *Journal für Entwicklungspolitik*, vol. 30, no 4, pp. 69–89.
- Farber H. S. (2008) Employment Insecurity: The Decline in Worker-Firm Attachment in the United States. *CEPS Working Paper*, no 172, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fedorova A., Parsukevich A. (2013) Prekarizatsiya zanyatosti i yeye vliyaniye na sotsialno-ekonomicheskoye blagopoluchiye nayemnykh rabotnikov [Precarization of Employment and Its Impact on the Social and Economic Well-Being of Employees]. *Journal of New Economy*, no 5 (49), pp. 76–81 (in Russian).
- Fournier G., Bujold C. (2005) Nonstandard Career Trajectories and Their Various Forms. *Journal of Career Assessment*, vol. 13, no 4, pp. 415–438.
- Gallie D., Paugam S. (2002) *Social Precarity and Social Integration*, Brussels: European Commission; Employment and Social Affairs.
- Gallie D., Felstead A., Green F., Inanc H. (2017) The Hidden Face of Job Insecurity. *Work, Employment and Society*, vol. 31, no 1, pp. 36–53.
- Gasiukova E., Korotaev S. (2019) Precarity in Russia: Attitudes, Work and Life Experience of Young Adults with Higher Education. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 39, no 7, pp. 506–520.
- Geishecker I. (2012) Simultaneity Bias in the Analysis of Perceived Job Insecurity and Subjective Well-Being. *Economics Letters*, vol. 116, no 3, pp. 319–321.
- Gel'man V., Travin D., Zaoistrovcev A. (2017) *Rossiyskiy put': idei, interesy, instituty, illyuzii* [The Russian Way: Ideas, Interests, Institutions, Illusions], Sankt-Peterburg: Izdatel'stvo Evropejskogo universiteta v Sankt-Peterburge (in Russian).
- Gill R., Pratt A. C. (2008) In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, vol. 25, no 7–8, pp. 1–30.

- Gimpelson V. (2019) Vozrast i zarabotnaya plata: stilizovannie fakti i rossiiskie osobennosti [Age and Wage: Stylized Facts and Russian Evidence]. *The HSE Economic Journal*, vol. 23, no 2, pp. 185–237 (in Russian).
- Gimpelson V., Chernina E. (2020) Polozheniye na shkale dohodov i ego subyektivnoye vospriyatiye [Person's Position on Income Scale and the Perception of It]. *The Journal of the New Economic Association = Jurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii*, vol. 46, no 2, pp. 30–56 (in Russian).
- Gimpelson V., Kapelushnikov R. (2006) *Nestandardnaya zanyatost v rossiyskoy ekonomike* [Nonstandard Employment in Russian Economy], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Gimpelson V., Kapelushnikov R., Roschin S. (2017) *Rossiysky rynek truda: tendencii, instituty, strukturnye izmeneniya* [Russian Labor Market: Tendencies, Institutions, Structural Changes]. Paper presented by Center of labor studies and laboratory of labor market studies. Available at: [https://www.csr.ru/uploads/2017/03/Doklad\\_trud.pdf](https://www.csr.ru/uploads/2017/03/Doklad_trud.pdf) (accessed 7 May 2021) (in Russian).
- Gimpelson V., Kapelushnikov R., Sharunina A. (2016) Dorogi, kotorye mi vybirayem: peremescheniya na vneshnem i vnutrennem rynke truda [Roads We Choose: Movements in the External and Internal Labor Market]. *The HSE Economic Journal*, vol. 20, no 2, pp. 1–40 (in Russian).
- Goncharova N., Krupets Y., Nartova N., Sabirova G. (2016) Russian Youth in the Labour Market: “Portfolioability” as the New Desire and Demand. *Studies of Transition States and Societies*, vol. 8, no 3, pp. 29–44.
- Gradostroitel'nyy kodeks RF [Town Planning Code of the Russian Federation] (1998. 7 maya). № 73-FZ. *Glava 1. St. 5: Tipy poseleniy Rossiyskoy Federatsii*. Type of Localities of the Russian Federation]. Available at: <https://base.garant.ru/3999213/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/> (accessed 8 May 2021) (in Russian).
- Graham C. (2016) Subjective Well-Being in Economics. *The Oxford Handbook of Well-Being and Public Policy* (eds. M. Adler, M. Fleurbaey), New York: Oxford University Press, pp. 424–452.
- Hughes R. A., Heron J., Sterne J. A., Tilling K. (2019) Accounting for Missing Data in Statistical Analyses: Multiple Imputation is not Always the Answer. *International Journal of Epidemiology*, vol. 48, no 4, pp. 1294–1304.
- Huppert F. A., So T. T. (2013) Flourishing across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, vol. 110, no 3, pp. 837–861.
- Jansen G., Akkerman A., Vandaele K. (2017) Undermining Mobilization? The Effect of Job Flexibility and Job Instability on the Willingness to Strike. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 38, no 1, pp. 99–117.
- Kahneman D. (2014) *Dumai medlenno... reshai bystro* [Thinking, Fast and Slow], Moscow: AST (in Russian).
- Kahneman D., Deaton A. (2010) High Income Improves Evaluation of Life but Not Emotional Well-Being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 107, no 38, pp. 16489–16493.
- Kalleberg A. L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, vol. 74, no 1, pp. 1–22.

- Kalleberg A. L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A. L. (2018) Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. *The Economic and Social Review*, vol. 49, no 3, pp. 241–258.
- Kamalov E., Ponarin E. (2020) Subektivnoe blagopoluchie migrantov v Rossii: vliyanie regional'nykh kharakteristik i migratsionnogo zakonodatel'stva [Subjective Well-Being of Migrants in Russia: Effects of Regional Characteristics and Migration Legislation]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 21, no 2, pp. 11–43. doi: [10.17323/1726-3247-2020-1-11-43](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2020-1-11-43) (in Russian).
- Kapteyn A., Lee J., Tassot C. Vonkova H., Zamarro G. (2015) Dimensions of Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, vol. 123, no 3, pp. 625–660.
- Karabchuk T. (2009) Nepostoyannaya zanyatost i sotsialnaya stratifikatsiya [Casual Employment and Social Stratification]. *Sociological Journal = Sotsiologicheskii Zhurnal*, vol 21, no 3, pp. 55–78 (in Russian).
- Kopsov I. 2019. A New Model of Subjective Well-Being. *Open Psychology Journal*, vol. 12, no 1, pp. 102–115.
- Kozina I., Zangieva I. (2014) *Vozrastnaya diskriminatsiya pri prieme na rabotu. Diskriminatsiya na rynke truda: sovremennye proyavleniya, faktory i praktiki preodoleniya: mater. kruglogo stola IE RAN* [The Discrimination in the Labour Market: Current Manifestations, Factors and Practices of Overcoming Discrimination in the Labour Market: Materials of the Round Table of the IE RAS], Moscow: Institute of Economics Russian Academy of Sciences, pp. 50–63 (in Russian).
- Krings B. J., Nierling L., Pedaci M. (2010) Out of Control: Changes In Working-Time Patterns and Strategies for Work-Life Balance in Europe. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 4, no 1, pp. 136–159.
- Kuchenkova A., Tatarova G. (2019) “Etap zhiznennogo tsikla” kak determinanta subyektivnogo blagopoluchiya lichnosti [“The Stage of Life Cycle” as a Determinant of Subjective Well-Being of a Person]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 8, pp. 30–43 (in Russian).
- Kurz K., Hillmert S., Grunow D. (2006) Increasing Instability in Employment Careers of West German Men? A Comparison of the Birth Cohorts 1940, 1955 and 1964. *Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison* (eds. H.-P. Blossfeld, M. Mills, F. Bernardi), Cheltenham; Northampton, MA: Edward Elgar, pp. 75–113.
- Kuz'minov Y., Orehin P., Natreba P. (eds). (2020) *Rossiya v novuyu epokhu 2020: vybor prioritetov i tseli natsional'nogo razvitiya, ekspert. dokl.* [Russia in the New Epoch: The Choice of Priorities and the Goals of National Development, Expert Report], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Lemelin A. R. (2016) *Young Adults and the Consequences of Precarious Work* (Master's Thesis), Tennessee: University of Tennessee.
- Lindemann K. (2007) The Impact of Objective Characteristics on Subjective Social Position. *Trames*, vol. 11, no 1, pp. 54–68.
- MacDonald R. (2009) Precarious Work. Risk, Choice and Poverty Traps. *Handbook of Youth and Young Adulthood. New Perspectives and Agendas* (ed. A. Furlong), London: Routledge, pp. 167–175.

- McAfee A., Brynjolfsson E. (2019) *Mashina, platforma, tolpa. Nashe tsifrovoe budushchee* [Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future], Moscow: Mann, Ivanov and Ferber (in Russian).
- Marcotte D. E. (1995) Declining Job Stability: What We Know and What It Means. *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 14, no 4, pp. 590–598.
- Monks J., Pizer S. D. (1998) Trends in Voluntary and Involuntary Job Turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 37, no 4, pp. 440–459.
- Monusova G. (2019) Tip trudovogo kontrakta i subyektivnoe blagopoluchiye [The Type of Labor Contract and Subjective Well-Being]. *Sociological Journal = Sotsiologicheskii Zhurnal*, vol. 25, no 3, pp. 46–66 (in Russian).
- Morris J. (2013) Moonlighting Strangers Met on the Way: The Nexus Of Informality and Blue-Collar Sociality in Russia. *The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods* (eds. J. Morris, A. Polese), Abingdon, UK; New York: Routledge, pp. 51–66.
- Morris J. (2016) Informal Economy: Going Underground but Coming Out of the Shadows. *Everyday Post-Socialism*, London: Palgrave Macmillan, pp. 87–121.
- Nemirovsky V., Nemirovskaya A. (2018) Sotsialnaya konkurentosposobnost: shansy na uspekhi u molodezhi i vzroslykh [Social Competitiveness: The Chances of Success Among Young People and Adults]. *Sociological Journal = Sotsiologicheskii Zhurnal*, vol. 24, no 2, pp. 135–149 (in Russian).
- OECD (2019) *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9ee00155-en.pdf?expires=1583842728&id=id&accname=oid008831&checksum=7F4D73D470E79B523DE2BC00CF48D110> (accessed 7 May 2021).
- Oesch D. (2006) Coming to Grips with a Changing Class Structure: An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *International Sociology*, vol. 21, no 2, pp. 263–288.
- Oesch Daniel Economic Sociology Website. Available at: <http://people.unil.ch/danieloesch/scripts/> (accessed 7 May 2021).
- Ojala S., Nätti J., Lipiäinen L. (2018) Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research*, vol. 138, no 1, pp. 141–163.
- Pedulla D. S. (2016) Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories. *American Sociological Review*, vol. 81, no 2, pp. 262–289.
- Pivovarov A., Hohlova A. (2014) Riski tvorcheskoy deyatel'nosti khudozhnikov: "za" i "protiv" uchastiya v art-soobschestvakh [Risks of artists' creative activity: pros and cons of participation in art communities]. *The Journal of Sociology and Social Anthropology = Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii*, vol. 17, no 1, pp. 139–154 (in Russian).
- Puig-Barrachina V, Vanroelen C, Vives A, Martínez J., Muntaner C., Levecque K., Benach J., Louckx F. (2014) Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe. *Work*, vol. 49, no 1, pp. 143–161.



- Roschin S., Slesareva A. (2012) *Mezhphirmennaya mobilnost molodykh rabotnikov na rossiyskom rynke truda* [Interfirm Mobility of Young Workers on the Russian Labor Market], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Salnikova D. (2017) Istochniki nesoglasovannosti rezul'tatov issledovaniy vzaimosvyazi obektivnogo i subektivnogo blagopoluchiya [The Reasons for Conflicting Results on the Relationship between Objective and Subjective Well-Being]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 18, no 4, pp. 157–174. doi: [10.17323/1726-3247-2017-4-157-174](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2017-4-157-174) (in Russian).
- Sennett R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, London: W. W. Norton & Company.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. (2018) Work Value Orientations and Worker Well-Being in the New Economy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 38, no 9, pp. 736–753.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. (2019) The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers. *ILR Review*, vol. 72, no 1, pp. 75–100.
- Sizova I., Leonova L., Hense A. (2017) Prekaritet zanyatosti i dokhodov v Rossii i Germanii: samo-voSPIriyatie naemnymi rabotnikami [The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 18, no 4, pp. 14–59. doi: [10.17323/1726-3247-2017-4-14-59](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2017-4-14-59) (in Russian).
- Smirnykh L. (2009) Udovletvorennost rabotoy: vybor mezhdru stabilnoy zanyatostyu i trudovoy mobilnostyu [Job Satisfaction: The Choice between Stable Employment and Labor Mobility]. *Economics of Education = Ekonomika obrazovaniya*, vol. 4, no 2, pp. 32–39 (in Russian).
- Spreitzer G. M., Cameron L., Garrett L. (2017) Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, no 4, pp. 473–499.
- Standing G., Jandrić P. (2015) Precariat, Education and Technologies: Towards a Global Class Identity. *Policy Futures in Education*, vol. 13, no 8, pp. 990–994.
- Templer A., Cawsey T. (1999) Rethinking Career Development in an Era of Portfolio Careers. *Career Development International*, vol. 4, no 2, pp. 70–76.
- Throsby D. (2011) Multiple Job-Holding and Artistic Careers: Some Empirical Evidence. *Cultural Trends*, vol. 20, no 1, pp. 9–24.
- Toschenko Zh. (2018) *Prekariat: ot protokassa k novomu klassu* [Precaria: From Protoclass to New Class], Moscow: Nauka (in Russian).
- Urbanaviciute I., Udayar S., Maggiori C., Rossier J. (2020) Precariousness Profile and Career Adaptability as Determinants of Job Insecurity: A Three-Wave Study. *Journal of Career Development*, vol. 47, no 2, pp. 146–161.
- Vosko L. (2010) *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*, Oxford, UK: Oxford University Press.

Wang H., Wei L., Yu D. (2017) Precarity Among Highly Educated Migrants: College Graduates in Beijing, China. *Urban Geography*, vol. 38, no 10, pp. 1497–1516.

White I. R., Carlin J. B. (2010) Bias and Efficiency of Multiple Imputation Compared with Complete-Case Analysis for Missing Covariate Values. *Statistics in Medicine*, vol. 29, no 28, pp. 2920–2931.

Zubarevich N. (2017) Razvitie rossiyskogo prostranstva: baryery i vozmozhnosti regionalnoy politiki [The Development of Russian Space: Barriers and Capabilities of Regional Politics]. *The World of New Economy = Mir novoy ekonomiki*, vol. 11, no 2, pp. 46–57 (in Russian).

**Received:** August 16, 2020

**Citation:** Gasiukova E., Petrova A. (2021) Subektivnye otsenki nestabil'noy zanyatosti: tak li uzh ploho byt' nestabil'nym? [The Subjective Perception of Employment Instability: Is It Bad to Be Unstable?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no 2, pp. 39–70. doi: [10.17323/1726-3247-2021-3-39-70](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-3-39-70) (in Russian).