

Г.А. МОНУСОВА

ТИП ТРУДОВОГО КОНТРАКТА И СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ¹

Аннотация. Трансформация трудовых отношений в европейских странах в последние годы связана с распространением нестандартных форм занятости, одной из которых является временная занятость, предполагающая трудовые контракты на фиксированный срок. Такой режим затрагивает разные группы работников и сопровождается размыванием сложившейся модели социальной защиты, что может отражаться как на объективном, так и на субъективном благополучии индивидов.

В фокусе исследования находится субъективное благополучие временно занятых в сравнении с обладателями постоянного контракта. В научной литературе доминирует представление о временной занятости как о «прекарной» и «социально неполноценной», формирующей «андеркласс» и ассоциирующейся с очень низким уровнем социального благополучия. Данная работа показывает, что связь между типом контракта и субъективным благополучием не является причинной и отражает воздействие иных факторов — уровня и качества человеческого капитала, а также структуры рабочих мест. Этот вывод имеет важные следствия для экономической и социальной политики.

В рамках эмпирического анализа на данных Европейского социального обследования (ESS, 2012–2016 гг.) исследуются такие индикаторы, как удовлетворенность жизнью, удовлетворенность трудом, оценка социального статуса, уровень депрессии, уровень тревожности, ожидания потери работы и дохода в течение следующих 12 месяцев.

Полученные результаты свидетельствуют о неоднозначности влияния временной занятости на субъективные оценки индивидов. Различные показатели реагируют по-разному на наличие срочного контракта. Если временно и постоянно занятые обладают схожим человеческим капиталом,

Монусова Галина Алексеевна — кандидат исторических наук, старший научный сотрудник, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова РАН.
Адрес: 117997, Москва, ул. Профсоюзная, д. 23, ИМЭМО РАН.

Телефон: +7 (499) 128-37-36. **Электронная почта:** g.monusova@gmail.com

¹ Автор признателен двоим анонимным рецензентам «Социологического журнала» за замечания и советы.

занимают похожие рабочие места, то у них практически нет различий в удовлетворенности жизнью и удовлетворенности трудом и в оценке социального статуса. При этом обладатели срочных контрактов чаще, чем постоянно занятые, подвержены депрессии, тревожности и неуверенности в завтрашнем дне.

Ключевые слова: субъективное благополучие; удовлетворенность жизнью; удовлетворенность трудом; временная занятость; срочные контракты; уязвимая занятость; социальная защита.

Для цитирования: Монусова Г.А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие // Социологический журнал. 2019. Том 25. № 3. С. 46–66. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675

Начиная с середины 1970-х годов на рынках труда европейских стран активно идут процессы трансформации трудовых отношений. Основная линия этой трансформации проста. Доля рабочих мест, на которых работники имеют социально защищенную занятость с бессрочным контрактом, сокращается, а применение различных гибких (нестандартных) форм занятости расширяется. Гибкость обеспечивается с помощью трудовых контрактов, заключаемых на фиксированный срок² и/или предполагающих неполную продолжительность рабочего времени, различные варианты дистанционной работы, лизинг персонала и т. п. Общее между ними в том, что они размывают относительно жесткие стандарты социальной защиты, типичные для зрелого государства благосостояния в индустриальную эпоху.

Среди всего многообразия «нестандартных» форм занятости особое место занимает временная занятость, предполагающая фиксированный срок трудового контракта. По истечении заранее установленного срока трудовые отношения прекращаются без каких-либо компенсаций с той или другой стороны. Если в середине XX в. подобные отношения были довольно редкими, то к началу XXI в. они получили широкое распространение.

Причины этого явления многообразны и во многом объективны, что, однако, не спасает данную тему от острой политизации и идеологизации. Причины зависят как от спроса на труд, так и от предложений рабочей силы и во многом связаны со сложившимся институциональным устройством рынка [2; 4; 7; 25]. Часто временную занятость рассматривают исключительно как социально уязвимую и неполноценную, видят в ней опасные риски сегментации рынков труда, ловушки бедности для работников и т. п. [7; 26; 30; 32]. Ее критики — сторонники сохранения и поддержания высокого уровня социальной защиты — говорят о «новом наступлении капитала на права трудящихся», о формировании нового социального угнетенного класса — «прекариата», о нарастании социального неблагополучия и размывании европейской социальной модели [5; 34]. Согласно противоположной точке зрения такие сдвиги

² Термины «занятость на фиксированный срок», «временная занятость», «срочные контракты» в дальнейшем используются как синонимы.

в трудовых отношениях объективно неизбежны, связаны со структурными и технологическими изменениями и необходимы для поддержания экономического роста и борьбы с безработицей [8; 14; 21; 28].

Одним из ключевых вопросов в этой полемике является оценка последствий для благополучия людей. В фокусе данной работы находится субъективное благополучие временно занятых в сравнении с работающими на постоянном контракте. Как воспринимают индивиды свой временный статус? Различается ли субъективное благополучие временно и постоянно занятых? Являются ли формы занятости фактором (не)благополучия, или они сами — следствия других, более общих, обстоятельств?

На что указывают субъективные показатели?

Положение человека в сфере труда может оцениваться как с помощью объективных показателей (величина заработной платы, продолжительность рабочего времени, наличие и содержание социального пакета, социальные гарантии и т. п.), так и с помощью того, как они воспринимаются в сознании людей. Одну и ту же реальность два индивида могут оценивать по-разному. Соответственно может различаться их поведение. В конечном счете люди субъективно оценивают свое рабочее место, интегрируя все связанные с работой обстоятельства. Ни один частный объективный показатель не в состоянии «схватить» наше отношение к работе в целом. Для одного главным является интересная работа и ожидания карьеры, для другого — дом и семья, что будет поднимать значимость режима работы, а третьему важнее всего высокий заработок. Поскольку работа составляет значительную часть нашей жизни, отношение к ней сказывается на общих оценках жизни в целом, на уровне депрессии, на восприятии социального статуса и т. д.

Отсюда вытекает важность исследования «хитрых» переплетений объективных и субъективных характеристик трудовой сферы. Рассматривая удовлетворенность трудом как экономическую категорию, американский экономист Р. Фриман отмечал: «...ответ на вопрос о том, что люди чувствуют по отношению к своей работе... передает полезную информацию об экономической жизни людей, которая не должна быть игнорирована» [18, р. 135]. Но этот вывод можно распространить и на другие субъективные характеристики — удовлетворенность жизнью, оценку социального статуса, уверенность в завтрашнем дне и т. д. Индивид, максимизирующий полезность работы, не сводит ее лишь к заработку.

Если временную работу рассматривать как нестабильную, уязвимую и малооплачиваемую, то высока вероятность того, что ее обладатели будут ощущать повышенную тревожность, страдать депрессией от неустойчивости своего положения, а потому испытывать неудовлетворенность трудом и жизнью в целом. Все эти неблагоприятные моменты могут отражаться на социально-политическом и экономическом поведении людей [9; 18].

Различные субъективные оценки жизни и работы можно объединить единым зонтичным понятием «субъективного благополучия» (subjective well-being). Это достаточно размытое понятие, не имеющее четкого определения. Многие трактуют его как синтетический пока-

затель, объединяющий удовлетворенность жизнью и счастье [1; 24]. Нередко исследователи используют этот термин более широко: наряду с удовлетворенностью жизнью и ее доменами сюда включают показатели ментального здоровья (стресс, депрессия, неуверенность и т. д.) и оценки здоровья в целом [10; 33; 35]. В определенном смысле речь идет об оценочно-эмоциональном восприятии индивидами окружающей социальной реальности и своего места в ней [13].

Временная и постоянная формы занятости: как они влияют на субъективное благополучие?

Исследования субъективного благополучия временно занятых рисуют неоднозначную картину³. Хотя в большинстве работ приводятся свидетельства того, что постоянные контракты ассоциируются с более высоким уровнем социального благополучия, чем временные [6; 10; 27; 29; 33], ряд исследователей не находит между ними значимых различий [11; 12; 19; 35]. Более того, есть исследования, утверждающие даже преимущество временных трудовых отношений [20].

Д. Гэст и М. Клинтон на примере Британии отмечают, что люди зачастую держатся за «плохие» постоянные рабочие места как «за синицу в руке», хотя и недовольны имеющейся работой, тогда как срочный контракт может сопутствовать любимому делу [20]. С. Доусон и М. Велизитис доказывают, что временные работники в меньшей степени удовлетворены жизнью и в большей мере имеют проблемы со здоровьем, чем их коллеги с постоянной занятостью. Основную причину этого они видят в нестабильности рабочих мест, и когда она находится под прямым контролем, различия в удовлетворенности жизнью между временными и постоянными работниками исчезают [10].

Ощущение нестабильности нередко сопровождает и постоянную занятость [30; 36]. Часто работодатель не может уволить лишних работников, а ищет обходные пути для их «выдавливания». Как показывает Э. Уосмер, на хорошо защищенных рабочих местах работники испытывают (особенно во время кризисов) большее давление со стороны менеджмента, что вызывает стресс, который измеряется большим потреблением антидепрессантов [36]. Таким образом, постоянные контракты, возможно, и «спасают» работников от массовых увольнений, но не гарантируют комфортного социального климата, профессиональной реализации, удовлетворенности трудом и жизнью в целом.

Ряд исследователей обращают внимание на то, что временная занятость сопровождается «плохими» рабочие места, и следствием этого становится снижение удовлетворенности трудом. М. Алексинска, используя данные Европейского обследования условий труда (European Working Conditions Survey), показывает, что срочные контракты в большей мере, чем постоянные, связаны с рабочими местами низкого качества. Работодатели, по мнению автора, используют временных работников, ограждая от таких работ свой постоянный штат. Срочные

³ Подробный обзор литературы, анализирующей российскую действительность, представлен в работе Ж.Т. Тошенко [5].

контракты позволяют смягчать или обходить определенные нормы трудового законодательства, положения о безопасности и гигиене труда, дополнительном обучении, тем самым ставя работника с временным контрактом по отношению к работнику с постоянным контрактом в более уязвимое положение. Связь контрактного статуса и условий работы проявляется сильнее в странах с переходной экономикой [6].

«Плохие» рабочие места с «плохими» контрактами, как правило, достаются неквалифицированным работникам, имеющим слабые неконкурентные позиции на рынке труда [3; 15; 17]. Можно допустить, что отношение к жизни и настроения таких индивидов формируются под воздействием не столько типа контракта, сколько качества человеческого капитала и характеристик рабочих мест. В этом случае обладатели постоянной занятости, имеющие соответствующие позиции на рынке труда и похожие рабочие места, будут демонстрировать такое же отношение к труду и к жизни в целом, как и обладатели фиксированных контрактов.

Если «плохие» рабочие места заполняются с помощью «плохих» контрактов, то возможно, на «хороших» рабочих местах тип контракта не имеет значения? Например, при высокой степени автономии и свободы в организации рабочего времени тип контракта не влияет на удовлетворенность трудом [19]. Но тогда социальное самочувствие индивида в большей мере связано не с типом контракта как таковым, а с позицией на рынке труда, которая определяется разными обстоятельствами.

Другая причина неоднозначных результатов может заключаться в том, что используемые исследователями понятия плохо определены [23]. В научной литературе используют разные индикаторы субъективного благополучия [10; 23; 27]. Среди них удовлетворенности жизнью и трудом, состояние ментального здоровья, уровень депрессии, заниженные самооценки, неуверенность в завтрашнем дне, самооценки здоровья и т. п. Разные субъективные оценки могут по-разному соотноситься с типами контракта.

Одним из «подвохов», однако, является тот факт, что сама временная занятость сильно неоднородна и эта неоднородность имеет разные измерения. Например, существует значительная вариация в продолжительности срочных договоров: очевидно, что с точки зрения влияния на благосостояние контракты на три года и на три дня не идентичны. В реальности же диапазон вариаций может быть еще шире. Кроме того, есть срочные контракты, заключаемые через лизинговые агентства, есть контракты, связанные с повышением квалификации, а есть срочные, но с высокой вероятностью перезаключения.

Если временные контракты являются «плохими» по сравнению с постоянными, то обладатели первых могут иметь более низкие заработки, меньшую социальную защищенность, ограниченные возможности повышения квалификации, в целом худшие условия и худшие перспективы. Естественно ожидать, что в этом случае неблагоприятные объективные обстоятельства могут подавлять субъективное благополучие, формировать депрессивные настроения, поддерживать чувство незащищенности и неуверенности в будущем и т. п. В то же время

в ряде стран (например, в Германии или Нидерландах) значительная доля временных рабочих мест напрямую связана с профессиональным переобучением, поскольку это рабочие места учеников и стажеров [3; 15; 17]. Они, в свою очередь, обещают неплохие перспективы и, соответственно, сопровождаются более позитивными настроениями.

Обладатели срочных контрактов продолжительностью более шести месяцев во многих странах имеют такие же социальные пакеты, как и работники с постоянной занятостью, но работники, нанятые на более короткое время, действительно социально уязвимы [31, р. 146–148].

Эмпирические обследования подтверждают, что труд временно занятых зачастую оплачивается ниже, чем труд работающих на постоянных контрактах [8; 26]. При этом есть значительная часть временных работников, у которых заработки оказываются на уровне или даже выше медианной зарплаты работников, занятых на постоянных контрактах. Явных признаков того, что временные работники относятся к группе “low pay”, согласно экспертам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), нет [31, р. 142].

Учитывая разные функции и продолжительность срочных контрактов, можно предположить, что их влияние на субъективное благополучие индивидов будет неоднозначным. Наряду с тем, что обладатели таких контрактов могут связывать с ними надежды получить желаемую работу, высока вероятность обнаружить у них и чувство тревоги, и безысходность, и неудовлетворенность жизнью в целом.

Субъективные оценки могут быть связаны также с причинами выбора срочного контракта. Наряду с тем, что плохие рабочие места со временной занятостью с большой вероятностью достаются индивидам со слабыми позициями на рынке труда, такие контракты могут быть востребованы на добровольных началах и высококвалифицированными специалистами, для которых в силу ряда обстоятельств подобные условия выгодны [2]. Такие специалисты, предпочитающие постоянной занятости работу по срочному гибкому контракту, могут продемонстрировать более высокую удовлетворенность жизнью, чем неквалифицированные работники, вынужденные соглашаться на любые условия труда [20]. К тому же есть высококвалифицированные профессионалы (чиновники, преподаватели, топ-менеджмент и т. п.), для которых срочный контракт является нормой и может восприниматься как постоянный. Понятно, что субъективное благополучие этой категории занятых никоим образом не будет связано с типом контракта.

Структура предложения труда в сегменте временной занятости непрерывно меняется. На рынок труда выходят студенты, пенсионеры, женщины с маленькими детьми, для которых занятость сегодня важнее отдаленных перспектив постоянной работы, которые могут и не осуществиться.

Таким образом, отбор во временную занятость может иметь различные причины, а потому по-разному сказываться на субъективных оценках индивидов. Но тогда срочный контракт является лишь медиатором между индивидуальными характеристиками работника и его социальным самочувствием и напрямую может слабо влиять на субъективное благополучие.

Одни и те же характеристики индивида могут влиять одновременно и на выбор типа контракта, и на *субъективные оценки*. Это означает, что индивид, не обладающий качественными производительными характеристиками, получает доступ к «плохому» рабочему месту, что и определяет в итоге его субъективное самочувствие, связанное с работой. Тип контракта в этом случае является лишь вторичным фактором, сопутствующим такому рабочему месту. Принимая тип контракта за главную причину «плохого настроения», мы рискуем смешать главное и второстепенное.

Если срочный контракт сопровождается низким качеством рабочего места и отсутствием человеческого капитала, то можно ожидать тесную связь наличия такого контракта с низкими оценками субъективного благополучия. И напротив, для обладателя качественного человеческого капитала, занятого на хорошем рабочем месте, тип контракта не будет сказываться на *субъективном благополучии*. При этом мы не можем однозначно сказать, что в большей мере определяет наше субъективное благополучие: тип контракта или индивидуальные характеристики. Иными словами, из-за эндогенности этих переменных мы не можем говорить о причинности, а имеем дело с корреляциями. Эконометрическое решение проблемы эндогенности остается за рамками данной работы.

В качестве рабочей гипотезы мы исходим из предположения о том, что низкие оценки субъективного благополучия являются результатом взаимодействия временного трудового контракта (на стороне спроса на труд) и слабого человеческого капитала (на стороне предложения). Образованные и квалифицированные работники либо получают постоянные контракты, либо если и оказываются на временном, то это не снижает их субъективных оценок.

Данные и методы

Для исследования взаимосвязи субъективного благополучия и типа трудового контракта необходимы данные о субъективном благополучии индивидов, о типе трудовых контрактов, а также о социально-демографических характеристиках индивидов и параметрах их рабочего места. Вся необходимая информация такого рода содержится в Европейском социальном обследовании (European Social Survey — ESS), которое проводится в европейских странах начиная с 2002 г. каждые два года [16].

В рамках ESS субъективное благополучие измеряется с помощью разных показателей, среди них: удовлетворенность жизнью и трудом, самооценка социального статуса, частота депрессии и перспективные ожидания. Поскольку эти показатели разбросаны по разным модулям и, соответственно, по разным волнам, в нашей статье используются данные за разные годы. Вопрос об «удовлетворенности жизнью в целом» присутствует во всех волнах; в обследовании 2012 г. изучались социальный статус, наличие депрессионных настроений и уровень тревожности, а в волне 2016 г. получена информация о том, какие изменения ожидают респонденты относительно своей работы и доходов через год⁴.

⁴ В 2012 г. опрошено 54673 чел. из 29 европейских стран, в 2016 г. — 44387 чел. из 23 стран. Для сопоставительного анализа выбраны 20 стран,

Рассмотрим эти показатели более подробно.

1. Удовлетворенность жизнью: измеряется с помощью вопроса *«Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?»* по 11-балльной шкале, где 0 означает «совершенно не удовлетворен», а — 10 «полностью удовлетворен».

2. Удовлетворенность трудом: оценка строится на основе ответа на вопрос: *«Принимая во внимание все стороны Вашей работы, скажите, насколько Вы удовлетворены своей нынешней работой?»*; измеряется по 11-балльной шкале, где 0 означает «совершенно не удовлетворен», а — 10 «полностью удовлетворен».

3. Уровень депрессии: соответствующий вопрос формулируется следующим образом: *«Сколько времени на прошлой неделе Вы чувствовали депрессию?»*; измеряется по шкале, где 1 — «совсем не чувствовал», а 4 — «чувствовал все время».

4. Уровень тревожности и озабоченности: показатель строится на основании ответов на вопрос: *«Сколько времени в течение прошлой недели Вы чувствовали тревогу и озабоченность?»*; ответы распределяются по шкале от 1 — «совсем не чувствовал» до 4 — «чувствовал все время».

5. Оценка социального статуса: измеряется с помощью вопроса: *«В нашем обществе есть люди, которые находятся ближе к верхушке общества, а есть люди, которые ближе к его низам. Где бы Вы сегодня расположили себя на шкале, идущей сверху вниз, на которой “0” соответствует низким слоям общества, а “10” — элите общества?»*.

6. Оценка вероятности потери работы: строится на основе ответов на вопрос: *«Насколько вероятно, что в течение следующих 12 месяцев Вы потеряете работу и будете искать ее не меньше 4 недель?»*; измеряется по шкале, где 1 — «невероятно совсем», а 4 — «очень вероятно».

7. Оценка вероятности потери дохода: строится на основе ответов на вопрос: *«Насколько вероятно в течение следующих 12 месяцев, что вы останетесь без средств к существованию?»*; измеряется по шкале, где 1 — «невероятно совсем», а 4 — «очень вероятно».

В статье выделяются два типа трудового контракта: постоянный (unlimited duration), при котором срок окончания трудовых отношений не зафиксирован, и временный (limited duration), предполагающий конечный срок. К группе временно работающих относятся и те, у кого вообще нет контракта. В выборке большинства европейских стран эта подгруппа очень мала. По сути, прекращение таких отношений имеет нулевые издержки для работодателя (и, соответственно, нулевые компенсации работнику), как и в случае временного контракта в момент его завершения.

Набор контролируемых социально-демографических характеристик и параметров рабочего места включает следующие показатели: пол, возраст, уровень образования, семейное положение, уровень

участвовавших в обеих волнах: 2012 и 2016 г. Это Россия, Бельгия, Швейцария, Чехия, Германия, Эстония, Испания, Финляндия, Франция, Великобритания, Венгрия, Ирландия, Италия, Латвия, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Швеция, Словения.

дохода (квинтиль дохода домохозяйства после вычетов налогов), профессиональная группа, факт переобучения в течение последнего года, размер и форма собственности фирмы, степень автономии работника⁵, а также страна проживания. Высокая степень автономии, факт переобучения в течение прошедшего года и квалифицированная профессиональная группа свидетельствуют о качестве рабочего места.

В статье изучаются субъективные оценки занятого населения, работающего по найму. Из анализа исключены респонденты, относящиеся к первой профессионально-квалификационной группе классификатора International Standard Classification of Occupations (ISCO), так как эта группа включает руководителей, которые могут иметь особые условия срочных контрактов, а также часть самозанятых.

Кто попадает во временную занятость?

Данные ESS позволяют оценить социально-демографические характеристики постоянно и временно занятых (табл. 1).

Таблица 1 дает грубое представление о составе групп, различающихся типом контракта. Среди обладателей временного контракта выше доля молодых людей, чем среди обладателей постоянного контракта (34 против 15%); мигрантов (12 против 9%); имеющих опыт безработицы (41 против 28%); занятых на рабочих профессиях (38 против 27%) и в малых фирмах (50 против 33%). Здесь также меньше носителей третичного образования (28 против 35%) и тех, кто за последний год проходил переобучение (32 против 42%). Межгрупповые различия статистически значимы и указывают на то, что сегмент занятости с временными контрактами аккумулирует либо работников с более слабым человеческим капиталом, либо только начинающих трудовую карьеру, либо занятых в сегменте малых предприятий, в котором обычно действуют более слабые нормы трудового законодательства. Очевидно, что перечисленные выше характеристики могут сочетаться, значительно меняя риски для работников на рынке труда. О том, как каждый из этих факторов — при прочих равных условиях — влияет на шансы оказаться с временным контрактом, дает представление пробит-регрессия⁶.

В качестве зависимой используется переменная для типа контракта, которая равна 1, если контракт временный. Список независимых переменных включает пол, возраст, место проживания, наличие семьи, образование, уровень дохода, является ли мигрантом, был ли опыт безработицы, а также показатели, описывающие рабочее место, — профессиональная группа, степень свободы в организации рабочего дня, прохождение повышения квалификации, размер фирмы. Поскольку обследование охватывает разные страны, то они включаются в регрес-

⁵ Степень автономии измеряется с помощью вопроса: «Насколько по правилам организации Вы можете/могли решать, как организовать свою повседневную работу?» с использованием 11-балльной шкалы, где 0 — «у меня нет никакого влияния», 10 — «решение полностью зависит от меня».

⁶ Все расчеты сделаны в пакете Stata 13.

сию с помощью соответствующих дамми-переменных в виде фиксированных эффектов, а стандартные ошибки кластеризованы по странам.

Таблица 1

**Дескриптивная статистика занятых временно и постоянно,
ESS-2016, вся выборка, 20 стран (% внутри группы)**

Характеристики занятых	Доля занятых	
	временно	постоянно
<i>Социально-демографические характеристики</i>		
мужчины	50	50
возраст до 30 лет	34	15
образование третичное	28	35
имеют семью	48	61
учатся	5	2
пенсионеры	3	2
опыт безработицы	41	28
повышали квалификацию	32	42
мигранты	12	9
<i>Профессионально-квалификационные группы ISCO</i>		
специалисты высокой квалификации (2 группа)	17	24
специалисты средней квалификации (3 группа)	13	21
служащие офисные (4 группа)	9	11
работники сферы торговли и услуг (5 группа)	24	17
рабочие профессии (6–9 группы)	38	27
<i>Размер фирмы (человек)</i>		
до 25	50	33
25–99	24	28
100–500	16	22
свыше 500	10	18
N	3096	12661

Примечание: жирным шрифтом выделены значения, где различия статистически значимы, $p < 0,01$.

Источник: расчеты автора по: [16].

Коэффициенты пробит-регрессии неудобны для интерпретации, а потому здесь приводятся рассчитанные на их основе предельные эффекты (табл. 2). Они показывают, на сколько процентов изменяются шансы индивида иметь временный контракт по сравнению с референтной группой, при прочих равных условиях.

Вероятность попадания во временную занятость снижается на 12–14% после 30 лет; принадлежность к более высоким профессионально-квалификационным группам также снижает шансы попадания на срочный контракт (на 4%); то же самое можно сказать и о наличии материального дохода, которое уменьшает вероятность такого контракта

на 5–8%. Повышению вероятности временной работы способствует пенсионный возраст (на 19%), совмещение работы с учебой (на 12%), работа на малых предприятиях (на 3–6%), наличие опыта безработицы (на 10%).

Таблица 2

Предельные эффекты пробит-регрессии, ESS-2016

(занятое население)

Независимые переменные	Предельные эффекты
<i>Социально-демографические характеристики</i>	
пол (м. — 1)	-0,001
возраст (лет)	
до 30	референтная группа
30–50	-0,12
старше 50	-0,14
город	-0,02
наличие семьи	-0,01
третичное образование	0,02
пенсионер	0,19
совмещает работу с учебой	0,12
опыт безработицы	0,10
мигрант	0,04
<i>Доход</i>	
1 (группа с самым низким доходом)	референтная группа
2	-0,05
3	-0,06
4	-0,08
5 (группа с самым высоким доходом)	-0,08
<i>Параметры рабочего места</i>	
квалификация высокая (ISCO 2–3)	-0,04
было повышение квалификации	-0,01
автономия на рабочем месте	-0,004
<i>Размер фирмы (человек)</i>	
до 25	референтная группа
25–99	-0,03
100–500	-0,05
свыше 500	-0,06
<i>Страны контролируются</i>	
N	11190

Примечание: жирным шрифтом выделены значения с $p < 0,01$.

Итак, в целом более слабые позиции на рынке труда с большей вероятностью, нежели сильные, сочетаются с временным контрактом.

Различается ли субъективное благополучие занятых временно и постоянно?

Различия в составе работающих со срочными и постоянными контрактами подчеркивают неслучайность такого распределения. Худшие характеристики повышают шансы временной занятости, но они же могут отражаться на настроении индивидов, их отношении к труду и к жизни в целом. Конечно, и временная, и постоянная занятость неоднородны. Внутри каждой из них есть значительная вариация и по качеству используемого человеческого капитала, и по характеристикам рабочих мест, и по занимаемым профессиональным позициям. Все эти обстоятельства могут влиять на восприятие жизни, но согласно средним оценкам постоянная работа оказывается явно предпочтительней (см. табл. 3).

Таблица 3

Средние значения показателей, характеризующих субъективное благополучие, 2012 и 2016 г., (население, занятое по найму)

Показатели	Занятость			
	постоянная		временная	
	2012	2016	2012	2016
удовлетворенность жизнью (0–10)	6,9	6,5	7,0	6,7
удовлетворенность трудом (0–10)	7,2	6,8	–	–
частота депрессии (1–4)	1,4	1,5	–	–
уровень тревожности (1–4)	1,5	1,6	–	–
вероятность через 12 месяцев потерять работу (1–4)	–	–	1,8	2,3
вероятность через 12 месяцев остаться без средств к существованию (1–4)	–	–	1,9	2,3
социальный статус (0–10)	5,5	5,1	–	–
N	14 837	3211	12 661	3096

Примечание: жирным шрифтом выделены значения, где различия статистически значимы.

Источник: расчеты автора по: [16].

У временно занятых заметно ниже уровень удовлетворенности и жизнью, и трудом, ниже оценки социального положения в обществе, при том выше степень депрессии и уровень тревожности. Временно занятые также выше оценивают вероятность остаться через год без работы и без средств к существованию.

Значения в таблице 3 не учитывают различий в составе групп, имеющих разные трудовые контракты. Факторы субъективного благополучия индивида, как известно, не сводятся к условиям труда и занятости, а также включают параметры социальной среды, состояния здоровья, семейной ситуации, доходов и многое другое. Многие из этих факторов в свою очередь влияют на выбор типа трудового контракта. Как уже указывалось, индивиды с ограниченными потенциальными ресурсами

и более низким качеством человеческого капитала чаще вынуждены соглашаться на менее привилегированные условия занятости. Эти же моменты могут сказываться и на социальном самочувствии индивида. Изучая влияние временной занятости на субъективное благополучие, необходимо это принимать во внимание.

Например, работник с низкой квалификацией и без определенной специальности получает временный контракт и демонстрирует низкую удовлетворенность жизнью. В этом случае не очень понятно, что снижает социальное самочувствие этого работника: отсутствие квалификации (профессии) или наличие временной работы.

Для того чтобы нивелировать влияние различий в составе выделенных групп, обратимся к регрессионному анализу. Поскольку все показатели субъективного благополучия (зависимые переменные) являются порядковыми, мы можем использовать пробит-регрессию. Чтобы понять, как влияет статус временно занятого (основная независимая переменная) на социальное самочувствие, мы последовательно оцениваем четыре спецификации с разным набором контрольных переменных. Первая модель (спецификация), кроме типа контракта, включает только дамми-переменные для стран проживания. Модели 2–4 описаны под таблицей 4, где представлены результаты регрессионного анализа.

Строки таблицы соответствуют спецификациям, а столбцы — разным зависимым переменным. В клетках таблицы — коэффициенты при переменной типа контракта. Значения, выделенные жирным шрифтом или курсивом, статистически значимы на одно- и пятипроцентном уровнях, а знак говорит о направлении связи.

Таблица 4

Коэффициенты порядковой пробит-регрессии при переменной «тип контракта», 2012 и 2016 г.

(1 — временная занятость, 0 — постоянная занятость)

Модели	Удовлетворенность			Оценка социального статуса	Уровень тревожности	Уровень депрессии	Ожидания потери	
	жизнью		трудом				работы	дохода
	2016	2012	2012					
M1	-0,12	-0,14	-0,14	-0,21	0,13	0,16	0,17	0,47
M2	-0,09	-0,09	-0,1	-0,13	0,13	0,13	0,10	0,40
M3	-0,01	-0,08	-0,04	-0,06	0,13	0,11	0,07	0,36
M4	-0,01	-0,05	-0,03	-0,03	0,10	0,10	0,06	0,32

Примечание: жирным шрифтом выделены значения с $p < 0,01$; обычным — с $p < 0,05$.

Модель 1 (M1): тип контракта, страна проживания.

Модель 2 (M2): M1 + пол, возраст, образование, место жительства, наличие семьи, принадлежность статусу мигранта, опыт безработицы.

Модель 3 (M3): M2 + профессиональная группа, отрасль, размер фирмы, степень автономии.

Модель 4 (M4): M3 + квинтиль дохода.

Во всех спецификациях наличие временного контракта ассоциируется со снижением удовлетворенности и социального статуса и с усилением тревожности, депрессии, ощущения неопределенности будущего. Однако значения и значимости коэффициентов последовательно снижаются. Это говорит о том, что добавляемые переменные «перехватывают» на себя часть того влияния, которое изначально приписывалось типу контракта. Добавление параметров рабочего места делает «тип контракта» незначимым для трех из семи зависимых переменных. Можно предположить, что расширение спецификаций за счет добавления ненаблюдаемых переменных способно еще сильнее сблизить эффекты разных типов трудового контракта.

Чем лучше мы контролируем социально-демографические показатели респондентов и характеристики их рабочих мест (движемся от М1 к М4), тем слабее влияние типа контракта на выбранные показатели. Это означает, что два индивида с одинаковыми (контролируемыми в спецификации М4) характеристиками, среди которых один имеет временный контракт, а другой — постоянный, будут иметь статистически неотличимые уровни удовлетворенности жизнью и трудом. Включение в объясняющий набор характеристик рабочих мест делает различия в показателях удовлетворенностей и оценке социального статуса незначимыми. Отметим, что по показателю «удовлетворенности жизнью» такая ситуация выглядит достаточно устойчивой, воспроизводится и в 2012, и в 2016 г.

Временный трудовой контракт означает, что в момент его прекращения индивид оказывается без работы и, возможно, без дохода. Это может вызывать депрессию и тревогу, даже при условии удовлетворенности текущим состоянием.

Движение от М1 к М4 для этих показателей также демонстрирует некоторое сокращение различий между типами контракта. Однако даже при выравнивании дохода (в спецификации М4) статистически значимые различия сохраняются.

Еще сильнее эффект контракта — для восприятия перспектив, которые оцениваются как вероятности потерять работу и остаться без средств к существованию в течение ближайшего года. Наличие срочного контракта усиливает негативные ожидания. Временно занятые с большей вероятностью, чем имеющие постоянную работу, ожидают потерю работы, но наиболее сильным оказывается влияние типа контракта на ожидания потери дохода. Различия сохраняются и при полном контроле индивидуальных характеристик респондентов в спецификации М4.

Итак, показатели удовлетворенности жизнью и трудом, а также оценка социального статуса, зависят скорее от индивидуальных характеристик респондента и параметров его рабочего места: добавление соответствующих переменных убирает различия между субъективными оценками у обладателей срочных и постоянных контрактов. В то же время индикаторы ментального здоровья и негативные ожидания перспектив устойчиво связаны с наличием срочного контракта. Более качественные рабочие места снижают негативные последствия временной занятости, связанные с отношением к жизни и с субъективными

оценками. На таких рабочих местах заняты квалифицированные работники с относительно сильными профессиональными позициями, востребованные на рынке труда и зачастую уверенные в пролонгировании срочных контрактов. Однако нельзя не признать, что для большинства занятых временно, особенно на короткий срок, ситуация выглядит неопределенной и болезненной.

Какова альтернатива срочному контракту?

Констатация того факта, что временная занятость генерирует неудовлетворенность, депрессию, пессимистические настроения, отсутствие перспектив и т. п., может привести к выводам о том, что она заслуживает максимального ограничения, если не полного запрета. Однако на таких рабочих местах, как уже указывалось, концентрируются индивиды со слабыми профессиональными позициями, шансы для которых найти хорошую постоянную работу невелики. В этом случае реальной альтернативой временной занятости для них, скорее всего, будет отсутствие какой бы то ни было работы. А если временно занятый окажется безработным, то вряд ли его субъективное благополучие улучшится.

Как соотносятся анализируемые субъективные оценки обладателей срочных контрактов с аналогичными показателями индивидов, не имеющих работы и желающих ее найти? В таблице 5 представлены результаты оценивания порядковых пробит-регрессий. Зависимыми переменными являются индикаторы субъективного благополучия, а независимой — статус на рынке труда (постоянно занятые, временно занятые, самозанятые, безработные и неактивные). В качестве контрольных переменных выступают страна проживания, социально-демографические характеристики респондента и параметры его рабочего места (для безработных и неактивных анализируется последнее место работы), квинтиль дохода.

Таблица 5

Коэффициенты порядковых пробит-регрессий

Статус на рынке труда	Удовлетворенность жизнью	Уровень тревожности	Оценка социального статуса	Уровень депрессии	Ожидания потери	
	2012				работы	дохода
	2012	2012	2012	2012	2016	2016
<i>безработные — референтная группа</i>						
временно занятые	0,30	-0,07	0,16	-0,18	-0,09	-0,41
постоянно занятые	0,36	-0,16	0,19	-0,27	-0,16	-0,75
самозанятые	0,33	-0,06	0,23	-0,18	-0,24	-0,65
неактивные	0,24	-0,01	0,10	-0,03	-0,00	-0,41

Примечание: 1) жирным шрифтом выделены значения с $p < 0,01$; 2) контролируются: страна проживания, пол, возраст, образование, место жительства, наличие семьи, является ли мигрантом, опыт безработицы, профессиональная группа, отрасль, размер фирмы, степень автономии, квинтиль дохода.

Статус безработного выделен в качестве референтной категории, а в клетках таблицы 5 представлены коэффициенты, показывающие изменение влияния различных статусов на рынке труда по сравнению со статусом «безработный» на субъективное благополучие индивидов. Так, удовлетворенность жизнью и оценка социального статуса существенно выше у обладателей срочных контрактов, чем у тех, кто ищет работу. При этом и уровень депрессии, и ожидания негативных перспектив заметно ниже. Уровень тревожности по сравнению с безработными значительно снижается только у постоянно занятых. И самозанятые, и обладатели срочных контрактов, и находящиеся вне рабочей силы по уровню тревожности неотличимы от безработных, хотя в отношении других субъективных оценок названные категории различаются. Возможно, такая ситуация связана с особенностями и проблемами нестабильной нестандартной занятости, требующей постоянной включенности и озабоченности по поводу завтрашнего дня, тогда как работники, входящие в основной штат компаний, об этом думают меньше. Если по отношению к постоянно занятым обладатели срочных контрактов практически не имеют различий в удовлетворенности жизнью и оценке социального статуса, то безработные по сравнению с временно работающими выглядят существенно менее довольными текущей жизнью и демонстрируют более сильные пессимистические настроения и ожидания потерь в ближайшем будущем.

Ряд европейских стран (Испания, Франция, Польша) широко используют срочные контракты для снижения уровня безработицы [14]. При чем распространение получают краткосрочные контракты (до 5 дней), которые, безусловно, резко повышают уязвимость рабочих мест. Но даже в этом случае чувствовали бы обладатели таких контрактов себя более счастливыми при отсутствии таковых? Похоже, что иметь работу, пусть даже не с самыми хорошими условиями, лучше, чем не иметь никакой.

* * *

В данной работе предпринята попытка проанализировать и сравнить субъективное благополучие постоянно и временно занятых, а также понять, в какой мере и каким образом наличие срочного контракта отражается на восприятии и оценке жизни индивидом.

Результаты свидетельствуют о неоднозначности влияния временной занятости на субъективные оценки индивидов. И связано это прежде всего с тем, что различные показатели, которыми оно измеряется, реагируют по-разному на наличие срочного контракта. Если временно и постоянно занятые обладают схожим человеческим капиталом, занимают похожие рабочие места, то у них практически нет различий в удовлетворенности жизнью, трудом, в оценке социального статуса. Это означает, что эти показатели субъективного благополучия во многом формируются индивидуальными характеристиками человека, а не типом контракта.

При этом обладатели срочных контрактов (даже высококвалифицированные) чаще, чем постоянно занятые, подвержены депрессивным настроениям, тревожности и неуверенности в завтрашнем дне. И эти индикаторы субъективного благополучия, по-видимому, в большей степени находятся под влиянием условий занятости.

Факт наличия работы и заработка, учитывая альтернативу стать безработным, отчасти компенсирует пессимистические настроения, и возможно, именно поэтому на отношении к текущей жизни в целом наличие фиксированного контракта сказывается слабо. Однако тревожные ожидания обладателей срочных контрактов остаться в ближайшем будущем без средств к существованию свидетельствуют об определенных признаках уязвимости временной занятости. И это надо учитывать при выработке мер социальной защиты данной категории занятых.

Принимая во внимание, что технико-технологические трансформации меняют характер труда и расширение гибких форм занятости неизбежно, детальный анализ их социальных последствий с учетом различных функций и продолжительности срочных контрактов, а также поиск мер защиты носителей нестандартной занятости являются важными задачами для последующих исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бонивелл И.* Ключи к благополучию / Пер. с англ. М. Бабичевой. М.: Время, 2009. — 192 с.
2. *Карабчук Т.* Непостоянная занятость и социальная стратификация // Социологический журнал. 2009. № 3. С. 55–75.
3. *Монусова Г.* Временная занятость на европейском рынке труда // Мировая экономика и международные отношения. 2018. № 9. С. 36–47. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-9-36-47
4. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2006. — 398 с.
5. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат. От протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. — 350 с.
6. *Aleksynska M.* Temporary employment, work quality, and job satisfaction // Journal of Comparative Economics 2018. Vol. 46. No. 3. P. 722–735. DOI: 10.1016/j.jce.2018.07.004
7. *Boeri T.* Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets // Handbook of labor economics. Vol. 4. Part B / Ed. by D. Card and O. Ashenfelter. Amsterdam: Elsevier, 2011. P. 1173–1236. DOI: 10.1016/s0169-7218(11)02411-7
8. *Booth A., Francesconi M., Frank J.* Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? // Economic Journal. 2002. No. 112 (480). P. 189–213. DOI: 10.1111/1468-0297.00043
9. *Clark A.E.* What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data // Labour Economics. 2001. Vol. 8. P. 223–242. DOI: 10.1016/s0927-5371(01)00031-8
10. *Dawson C., Veliziotis M., Hopkins B.* Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being // Economic and Industrial Democracy. 2017. No. 38 (1). P. 69–98. DOI: 10.1177/0143831x14559781
11. *De Cuyper N., De Witte H.* Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior // Work & Stress. 2007. No. 21 (1). P. 65–84. DOI: 10.1080/02678370701229050
12. *De Witte N., Naswal K.* Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four

- European Countries // *Economic and Industrial Democracy*. 2003. Vol. 24 (2). P. 149–188. DOI: 10.1177/0143831x03024002002
13. *Diener E., Lucas R.E., Oishi S.* Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction // *Handbook of Positive Psychology* / Ed. by C.R. Snyder, S.J. Lopez. Oxford and New York: Oxford University Press, 2002. P. 63–73. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017
 14. *Eichhorst W.* Fixed-term contracts. Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end? // *IZA World of labor*. 2014. No. 45 [online]. Accessed 17.02.2019. URL: <https://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts/long> DOI: 10.15185/izawol.45
 15. Employment statistics // Eurostat [online]. Accessed 17.02.2019. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics
 16. ESS Round 6–2012; ESS Round 8–2016. NSD — Norwegian Centre for Research Data, Norway — Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC // *European Social Survey* [online]. Accessed: 15.02.2019. URL: <https://www.europeansocialsurvey.org> DOI: 10.17356/ieejsp.v5i1.483
 17. Eurofound (2018). Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Eurofound, Dublin. — 42 p. [online]. Accessed 27.07.2019. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf
 18. *Freeman R.* Job satisfaction as an economic variable // *The American Economic Review*. 1978. Vol. 68. No. 2. P. 135–141.
 19. *Goñi-Legaz S., Olló-López A.* Temporary contracts, participation in decision making and job satisfaction in European workers: Is there a buffering effect? // *International Journal of Manpower*. 2017. Vol. 38. No. 6. P. 875–892. DOI: 10.1108/ijm-04-2016-0086
 20. *Guest D., Clinton M.* Temporary Employment Contracts, Workers' Wellbeing and Behaviour: Evidence from the UK. Department of Management Working Paper No. 38. January 2006. London: King's College. — 33 p.
 21. *Hagen T.* Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-term Employment Opportunities of the Unemployed? // *ZEW Discussion Paper*. 2003. No. 03–49 [online]. Accessed 17.03.2018. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/23984/1/dp0349.pdf>
 22. *Hagen T.* Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches // *Labour*. 2002. Vol. 16 (4). P. 667–705. DOI: 10.1111/1467-9914.00212
 23. *Imhof S., Andresen M.* Unhappy with well-being research in the temporary work context: Mapping review and research agenda // *The international journal of human resource management*. 2018. Vol. 29. No. 1. P. 127–164. DOI: 10.1080/09585192.2017.1384395
 24. *Inglehart R.* *Modernization and Postmodernization. Cultural, economic, and political change in 43 societies.* Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1997. — 464 p. DOI: 10.1017/s0038038599290402
 25. *Kalleberg A.* Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. P. 341–365. DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.341
 26. *Kalleberg A.* Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // *American Sociological Review*. 2009. Vol. 74. No. 1. P. 1–22. DOI: 10.1177/000312240907400101

27. *Kompier M., Ybema J., Janssen J., Taris T.* Employment contract: Cross Sectoral and Longitudinal Relations with Quality of Working Life, Health and Well-being // *Journal of Occupational Health*. 2009. Vol. 51. No. 3. P. 193–203. DOI: 10.1539/joh.l8150
28. *McVicar D., Wooden M., King Y.* Contingent Employment and Labour Market Pathways: Bridge or Trap? // *IZA Discussion Paper*. 2017. No. 10768 [online]. Accessed 27.07.2019. URL: <https://www.iza.org/publications/dp/10768/contingent-employment-and-labour-market-pathways-bridge-or-trap> DOI: 10.1093/esr/jcy045
29. *Origo F., Pagani L.* Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work // *Labour Economics*. 2009. Vol. 16. No. 5. P. 547–555. DOI: 10.1016/j.labeco.2009.02.003
30. *OECD Employment outlook 2014*. Paris: OECD, 2014. — 294 p.
31. *OECD Employment outlook 2002*. Paris: OECD, 2002. — 336 p.
32. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. 2016 [online]. Accessed 15.12.2018. URL: <http://www.europarl.europa.eu/studies>
33. *Scherer S.* The social consequences of insecure jobs // *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 93. No. 3. P. 527–547. DOI: 10.1007/s11205-008-9431-4
34. *Stending G.* The Precariat. The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011. — 209 p.
35. *Van den Tooren M., Jong J. de* Job demands-resources and employee health and well-being: The moderating role of contract type // *Career Development International*. 2014. Vol. 19. No. 1. P. 101–122. DOI: 10.1108/cdi-05-2013-0058
36. *Wasmer E.* The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection? // *IZA Discussion Paper*. 2006. No. 2460 [online]. Accessed 27.07.2019. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=947547

Дата поступления: 18.02.2019.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2019.
VOL. 25. NO. 3. P. 46–66. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675

G.A. MONUSOVA

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations,
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation.

Galina A. Monusova — Candidate of Historical Sciences, Senior Research Fellow,
Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations,
Russian Academy of Sciences. **Address:** 23, Profsoyuznaya Str., 117997, Moscow,
Russian Federation. **Phone:** +7 (499) 128-37-36. **Email:** g.monusova@gmail.com

THE TYPE OF EMPLOYMENT CONTRACT AND SUBJECTIVE WELL-BEING

Abstract. Transformation of the industrial relations in the European countries is often associated with the expansion of various non-standard forms of employment, among which is temporary or fixed-term employment. Fixed-term contracts are associated with erosion of the existing social model, and can affect objective (like earnings and working conditions) as well as subjective (like satisfaction or feelings of stress) workers' well-being.

The focus of this study is the subjective well-being of those who have fixed-term employment contract in comparison with holders of the open-ended contract. Sociological research literature sees often temporary employment as “precarious” and “socially deficient”, and associated with a very low level of social well-being. This study tries to show that the relationship between the type of employment contract and subjective well-being is not simple and causal, and reflects the impact of confounding factors like the quality of human capital and the composition of jobs filled with temporary workers. This conclusion has important implications for economic and social policy.

The empirical analysis exploits data from the European Social Survey (ESS, 2012–2016) and looks at such dimensions as life and job satisfaction, social status assessment, psychological depression and anxiety, expectations of losing work and income over the next 12 months. The results indicate ambiguity of the effect of temporary employment on the subjective assessments. Different indicators respond differently to the type of contract. Workers with similar human capital and occupying comparable jobs tend to show comparable levels of present subjective well-being regardless of the contract type they possess. However, fixed-term contracts are more likely to generate depression, anxiety and uncertainty about future prospects.

Keywords: temporary employment; fixed-term contracts; precarious employment; subjective well-being; satisfaction of life; job satisfaction; social protection.

For citation: Monusova G.A. Type of Employment Contract and Subjective well-being. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2019. Vol. 25. No. 3. P. 46–66. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675

REFERENCES

1. Bonivell I. *Kljuchi k blagopoluchiju*. [Keys to well-being]. Transl. from Eng. by M. Babicheva. Moscow: Vremja publ., 2009. 192 p. (In Russ.)
2. Karabchuk T. Intermittent employment and social stratification. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2009. No. 3. P. 55–75. (In Russ.)
3. Monusova G. Temporary employment in Europe. *Mirovaja jekonomika i mezhunarodnye otnoshenija*. 2018. No. 9. P. 36–47. (In Russ.) DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-9-36-47
4. *Nestandartnaja zanjatost' v rossijskoj jekonomike*. [Non-standard employment in the Russian economy.] Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapeljushnikov. Moscow: Izd. dom GU-VShJe publ., 2006. 398 p. (In Russ.)
5. Toshhenko Zh.T. *Prekariat. Ot protoklassa k novomu klassu*. [Precariat: from Protoclass to a New Class.] Moscow: Nauka publ., 2018. 350 p. (In Russ.)
6. Aleksynska M. Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*. 2018. Vol. 46. No. 3. P. 722–735. DOI: 10.1016/j.jce.2018.07.004
7. Boeri T. Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets. *Handbook of labor economics*. Vol. 4. Part B. Ed. by D. Card and O. Ashenfelter. Amsterdam: Elsevier, 2011. P. 1173–1236. DOI: 10.1016/s0169-7218(11)02411-7
8. Booth A., Francesconi M., Frank J. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*. 2002. No. 112 (480). P. 189–213. DOI: 10.1111/1468-0297.00043
9. Clark A.E. What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*. 2001. Vol. 8. P. 223–242. DOI: 10.1016/s0927-5371(01)00031-8
10. Dawson C., Veliziotis M., Hopkins B. Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*. 2017. No. 38 (1). P. 69–98. DOI: 10.1177/0143831x14559781
11. De Cuyper N., De Witte H. Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior. *Work & Stress*. 2007. No. 21 (1). P. 65–84. DOI: 10.1080/02678370701229050
12. De Witte N., Naswal K. Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*. 2003. Vol. 24 (2). P. 149–188. DOI: 10.1177/0143831x03024002002
13. Diener E., Lucas R.E., Oishi S. Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*. Ed. by C.R. Snyder, S.J. Lopez. Oxford and New York: Oxford University Press, 2002. P. 63–73. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017

14. Eichhorst W. Fixed-term contracts. Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end? *IZA World of labor*. 2014. No. 45. Accessed 17.02.2019. URL: <https://wol.iza.org/articles/fixed-term-contracts/long> DOI: 10.15185/izawol.45
15. Employment statistics. *Eurostat*. Accessed 17.02.2019. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics
16. ESS Round 6-2012; ESS Round 8-2016. NSD — Norwegian Centre for Research Data, Norway — Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. *European Social Survey*. Accessed: 15.02.2019. URL: <https://www.europeansocialsurvey.org> DOI: 10.17356/ieejsp.v5i1.483
17. Eurofound (2018). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Dublin. 42 p. Accessed 27.07.2019. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf
18. Freeman R. Job satisfaction as an economic variable. *The American Economic Review*. 1978. Vol. 68. No. 2. P. 135–141.
19. Goñi-Legaz S., Ollo-López A. Temporary contracts, participation in decision making and job satisfaction in European workers: Is there a buffering effect? *International Journal of Manpower*. 2017. Vol. 38. No. 6. P. 875–892. DOI: 10.1108/ijm-04-2016-0086
20. Guest D., Clinton M. *Temporary Employment Contracts, Workers' Wellbeing and Behaviour: Evidence from the UK. Department of Management Working Paper No. 38*. January 2006. London: King's College. 33 p.
21. Hagen T. Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-term Employment Opportunities of the Unemployed? *ZEW Discussion Paper*. 2003. No. 03–49. Accessed 17.03.2018. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/23984/1/dp0349.pdf>
22. Hagen T. Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches. *Labour*. 2002. Vol. 16 (4). P. 667–705. DOI: 10.1111/1467-9914.00212
23. Imhof S., Andresen M. Unhappy with well-being research in the temporary work context: Mapping review and research agenda. *The international journal of human resource management*. 2018. Vol. 29. No. 1. P. 127–164. DOI: 10.1080/09585192.2017.1384395
24. Inglehart R. *Modernization and Postmodernization. Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1997. 464 p. DOI: 10.1017/s0038038599290402
25. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. P. 341–365. DOI: 10.1146/annurev.soc.26.1.341
26. Kalleberg A. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 2009. Vol. 74. No. 1. P. 1–22. DOI: 10.1177/000312240907400101
27. Kompier M., Ybema J., Janssen J., Taris T. Employment contract: Cross Sectoral and Longitudinal Relations with Quality of Working Life, Health and Well-being. *Journal of Occupational Health*. 2009. Vol. 51. No. 3. P. 193–203. DOI: 10.1539/joh.18150
28. McVicar D., Wooden M., King Y. Contingent Employment and Labour Market Pathways: Bridge or Trap? *IZA Discussion Paper*. 2017. No. 10768. Accessed 27.07.2019. URL: <https://www.iza.org/publications/dp/10768/contingent-employment-and-labour-market-pathways-bridge-or-trap> DOI: 10.1093/esr/jcy045
29. Origo F., Pagani L. Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*. 2009. Vol. 16. No. 5. P. 547–555. DOI: 10.1016/j.labeco.2009.02.003
30. *OECD Employment outlook 2014*. Paris: OECD, 2014. 294 p.
31. *OECD Employment outlook 2002*. Paris: OECD, 2002. 336 p.
32. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. 2016*. Accessed 15.12.2018. URL: <http://www.europarl.europa.eu/studies>
33. Scherer S. The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 93. No. 3. P. 527–547. DOI: 10.1007/s11205-008-9431-4
34. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011. 209 p.
35. Van den Tooren M., Jong J. de Job demands-resources and employee health and well-being: The moderating role of contract type. *Career Development International*. 2014. Vol. 19. No. 1. P. 101–122. DOI: 10.1108/cdi-05-2013-0058
36. Wasmer E. The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection? *IZA Discussion Paper*. 2006. No. 2460. Accessed 27.07.2019. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=947547