

Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований

А. В. Кученкова¹

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН.

109544, Россия, Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5, стр. 1

Для цитирования: Кученкова А. В. Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. 2021. № 2. Т. 9. С. 66–81. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105

Аннотация. Обзор результатов эмпирических исследований взаимосвязи субъективного благополучия и вида занятости свидетельствует, что, в отличие от трудящихся по бессрочному договору, работники, имеющие *временную* или *неформальную* занятость, как правило, демонстрируют *более низкий* или *такой же* уровень субъективного благополучия, а *самозанятые* — *более высокий* или *такой же*. Результаты варьируются в зависимости от рассматриваемых показателей субъективного благополучия, критериев выделения групп работников, наличия и перечня контролируемых характеристик и др.

Использование разных моделей изучения взаимосвязи субъективного благополучия и вида занятости порождает проблемы сопоставимости результатов с точки зрения содержательных выводов. В статье выделяются возможные источники возникающих противоречий. Часть из них касается измерения субъективного благополучия: используемые на практике индикаторы варьируются и по-разному взаимосвязаны с видом занятости, имеют различную субъективную значимость для работников, которые могут отличаться не только (и не столько) по уровню субъективного благополучия, но и по характеру взаимосвязи его показателей.

Другой блок методических трудностей связан с поиском оснований для выделения групп работников и с их существенной внутренней дифференциацией по широкому кругу показателей. Представители одного и того же вида занятости неоднородны не только по условиям занятости и социально-правовой защищённости, но и по субъективным оценкам, мотивам, характеру субъективного благополучия.

Изучение взаимосвязи вида занятости и субъективного благополучия работников требует разработки и апробации методических решений по формированию информативной системы показателей субъективного благополучия, учитывая структуру взаимосвязи между ними, а также по изучению внутренней дифференциации работников и реконструкции среди них социальных типов.

Ключевые слова: субъективное благополучие; субъективное благополучие в сфере труда; работник; нестандартная занятость

Исследовательская задача

Субъективное благополучие как интегральная оценка индивидами собственной жизни, обобщённая мера адаптированности к обстоятельствам жизнедеятельности и удовлетворённости потребностей (не только базовых, универсальных, но и индивидуальных с точки зрения их субъективной значимости) является обширной междисциплинарной областью исследований, один из векторов развития которой – изучение *субъективного благополучия работников*. Оно оценивается посредством измерения *субъективных оценок работников жизни в целом и в сфере труда* в частности (оценочно-эмоциональные реакции, касающиеся места работы и особенностей профессиональной деятельности, «отражающие социальные представления о “благополучной” производственной ситуации, оценки разнообразных её аспектов “здесь” и “сейчас”» [2, с. 710]).

В рамках социологического анализа *субъективного благополучия* (далее – СБ) *работников* одной из актуальных задач является изучение его *взаимосвязи с видами занятости*. Особое внимание к этой теме в последние годы связано с волной интереса к нестандартным формам занятости, выявлению их преимуществ и недостатков для работников не только в плане материальных выгод и потерь, но и субъективных оценок личного благополучия – как в сфере трудовой деятельности, так и жизни в целом. С точки зрения теоретических ожиданий предполагается, что отсутствие бессрочного трудового договора (сопровождающееся, как правило, меньшей социально-правовой защищённостью) должно негативно сказываться на субъективном благополучии работников. Однако данные эмпирических исследований по этому вопросу противоречивы: приводятся свидетельства как в пользу наличия, так и в пользу отсутствия разницы в уровне показателей СБ работников с разными формами занятости [10; 26; 23]. Накопленные результаты исследований требуют обобщения, критического осмысления и методической рефлексии. В связи с этим *цель исследования* – охарактеризовать основные результаты исследований взаимосвязи субъективного благополучия работников и вида занятости, определить возможные источники противоречивости и (не) сопоставимости этих результатов.

Нестандартная занятость и субъективное благополучие работников

Одним из распространённых способов дифференциации различных видов занятости является их разбиение на стандартную и нестандартную занятость. К первой, как известно, относят занятость в организации / на предприятии, по бессрочному трудовому договору, на полный рабочий день, под руководством начальника/супервайзера, с фиксированной продолжительностью рабочего времени. Отклонения от этих условий трактуют как проявления нестандартной занятости.

По данным Британского обследования домохозяйств (BHPS) за 1999–2004 гг., нестандартно занятые работники (с «гибкими» контрактами: по срочному договору, через агентство (заёмный труд), имеющие случайную или сезонную занятость и др.) *не отличаются по удовлетворённости жизнью* от имеющих бессрочный трудовой договор, но демонстрируют немного *более низкий уровень удовлетворённости работой* (см.: [25]). Отсутствие бессрочного договора взаимосвязано с низким уровнем удовлетворённости безопасностью и надёжностью работы, но одновременно с высоким уровнем удовлетворённости другими аспектами (зарплатком, графиком и др.). В результате взаимосвязь с показателями общего СБ оказывается слабой или незначимой.

Для России результаты исследований носят противоречивый характер. В случае с молодыми работниками (18–35 лет) при сравнении стабильно занятых (по контракту бессрочному и более чем на 3 года) и неустойчиво занятых (самозанятых, работающих по найму на другого человека, по срочному контракту, без оформления) *не было выявлено статистически значимых различий* ни в оценках *удовлетворённости работой* в целом, ни в удовлетворённости её отдельными аспектами [5]. В то же время для работников малого бизнеса наличие *бессрочного трудового договора увеличивает* шансы быть *удовлетворёнными работой* в 3,39 раза [7].

По данным КОУЖ-2014 (Комплексного наблюдения условий жизни населения, осуществляемого Росстатом), различные виды нестандартной занятости *снижают удовлетворённость работой* в целом и/или её отдельными аспектами (см.: [11]). У *занятых по контракту на определённый срок* ниже уровень удовлетворённости всеми аспектами работы, за исключением заработной платы; у *занятых по устной договорённости* ниже удовлетворённость всеми аспектами работы – для мужчин – и всеми аспектами, кроме зарплаты, – для женщин. Теснее всего отсутствие бессрочного договора связано со снижением *удовлетворённости надёжностью* работы.

Всероссийские опросы работающего населения демонстрируют, что имеющие *бессрочный трудовой договор* обладают *самым высоким уровнем удовлетворённости жизнью в целом и работой в частности, высоким уровнем доверия руководству и коллегам, реже испытывают страх перед будущим* [12]. Опасения потерять работу распространены примерно на одинаковом уровне среди работников, представляющих разные виды занятости. Однако по всем другим показателям СБ и социальное самочувствие у работников с временным договором немного ниже, у трудящихся неформально – существенно ниже по сравнению с занятыми по бессрочному контракту. Наличие у работника одновременно *нескольких признаков* неустойчивой занятости (неофициальные выплаты, отсутствие оплаты больничного и отпуска, смена работы чаще двух раз в год и др.) приводит к *снижению социального оптимизма, оценок собственного материального благополучия и изменений в жизни за последние несколько лет* [9].

Временная занятость и СБ. В международных и национальных исследованиях чаще приводятся свидетельства наличия взаимосвязи между временной занятостью и более низким уровнем как субъективного благополучия в целом, так и в сфере трудовой деятельности.

По данным Европейского социального исследования (ESS) 2004 г. (16 стран, без России), при сравнении наёмных работников, трудящихся по бессрочному и временному трудовому договору, установлено, что *удовлетворённость жизнью* статистически значимо *ниже у временно занятых* (даже после контроля в регрессионной модели страны, социально-демографических характеристик и условий занятости) (см.: [29]). Причём *разница* в удовлетворённости жизнью между двумя группами работников снижается при контроле субъективной надёжности работы сильнее (т. е. именно эта характеристика ответственна в большей степени за наблюдаемые различия), чем при контроле условий занятости, но всё равно *сохраняется*.

В другом исследовании, проведённом с использованием данных ESS за 2012–2016 гг. (с участием России), установлено: постоянно занятые (имеющие *бессрочный трудовой договор*) «обгоняют» временно занятых по уровню показателей СБ (у первых *удовлетворённость жизнью, оценка социального статуса выше, тревожность, депрессия, страх потери дохода ниже*) [10]. Различия в уровне *удовлетворённости жизнью и работой, самооценки социального статуса* снижаются и становятся *незначимыми* при контроле условий занятости и индивидуальных характеристик; по уровню *тревожности, депрессии, ожиданий потери работы и дохода отличия* между группами работников *сохраняются*. Неоднозначность влияния временной занятости на субъективные оценки индивидов объясняется тем, что разные показатели СБ «реагируют по-разному на наличие срочного контракта» [10, с. 46].

Схожие результаты получены и по данным Британского обследования домохозяйств (BHPS). При сравнении трёх групп работников (имеющих бессрочный, временный договор и случайную / сезонную занятость) за 1991–2000 гг. *не обнаружено значимых различий* между ними в уровне *удовлетворённости жизнью, самооценке состояния здоровья и психологического благополучия* [17]. Только *удовлетворённость работой* оказывается ниже в случае сезонной/случайной занятости. В другом исследовании за 1991–2008 гг., проведённом на базе данных BHPS, зафиксировано, что *временно занятые* (по срочному договору или сезонно) имеют *более низкий уровень удовлетворённости жизнью, психологического благополучия, самооценки здоровья и более высокий – тревоги* [21]. Однако большая часть наблюдаемых отличий *объясняется влиянием удовлетворённости надёжностью работы*. При контроле этого показателя уровень СБ у работников с контрактом на определённый срок даже выше в среднем, чем у «бессрочников», а у работников с сезонной занятостью на том же уровне. Контролирование других частных удовлетворённостей не даёт такого эффекта. Это позволяет авторам исследования прийти к заключению, что именно неудовлетворённость надёж-

ностью работы отвечает за наблюдаемое снижение СБ у временно занятых [21]. Любопытно, что в упомянутом выше исследовании на базе данных ESS за 2004 г., разница в удовлетворённости жизнью между работниками с временной и постоянной занятостью всё же сохранялась, даже при контроле удовлетворённости надёжностью работы [29].

Обобщая результаты приведённых выше исследований, можно сказать, что *временно занятые работники* демонстрируют *более низкий уровень удовлетворённости жизнью*, чем имеющие бессрочный контракт, но *эта разница* может существенно *снижаться* [29] или даже *становиться незначимой* при контроле в регрессионной модели дополнительных характеристик [10; 21], а в некоторых исследованиях и вовсе не обнаруживаться [17].

Неформальная занятость и СБ. Результаты исследований по этому виду занятости более консистентны: у работников, трудящихся по найму, но без трудового договора, чаще наблюдается более низкий уровень части показателей СБ, чем у имеющих бессрочный контракт.

По данным RLMS-HSE за 1998–2009 гг., статус *неформально занятого снижает вероятность* иметь *высокую удовлетворённость жизнью и работой* (см.: [1]). В другом исследовании (с привлечением данных того же проекта, но за 2013–2015 гг.) установлено, что *уровень удовлетворённости работой в целом и отдельными аспектами* неформально занятых в среднем *ниже*, чем у работающих по найму в рамках формальных договорных отношений [3]. Вместе с тем, по данным RLMS-HSE за 2000–2010 гг., неформальные наёмные *не отличаются* от формальных по показателям материального благополучия (уровню благосостояния, возможности самообеспечения в будущем, по удовлетворённости текущим материальным положением) (см.: [6, с. 51]).

При привлечении широкого круга показателей СБ при использовании данных ESS за 2012 г. обнаруживается, что у *неформально занятых ниже*, чем у имеющих бессрочный договор, уровень счастья, удовлетворённость жизнью, работой, соотношением затрат времени на работу и личную жизнь, а *по некоторым другим* индикаторам (интерес к выполняемой работе, вовлечённость, энтузиазм) *существенных и устойчивых отличий не выявлено* [4]. Вновь наблюдается, что разные показатели СБ и социального самочувствия по-разному взаимосвязаны с видом занятости.

Самозанятость и СБ. В исследованиях, опирающихся на данные массовых опросов, к самозанятым, как правило, относят лиц, работающих не в организации, не на предприятии (в том числе имеющих статус индивидуального предпринимателя, а также работающих по найму на физическое лицо или оказывающих услуги вне зависимости от того, оформлены официально эти трудовые отношения или нет). Несмотря на неоднородность выделяемой таким способом группы работников, взаимосвязь самозанятости с СБ находит подтверждение.

Самозанятые демонстрируют более высокий уровень удовлетворённости жизнью [20] и работой [19], чем работники, трудящиеся по найму в организациях. Объясняется это обычно чувством большей свободы и независимости, кото-

рое воспринимается как существенная выгода и преимущество, ценностью возможности действовать на рынке в качестве самостоятельного независимого актора и не быть выстроенным в иерархию организации.

В упоминавшемся выше исследовании на основе данных ESS за 2012–2016 гг. установлено, что в России и других странах Европы самозанятые демонстрируют более высокие оценки, чем «временные», по уровню СБ (*удовлетворённость жизнью у них выше, тревожность, депрессия, страх потери дохода ниже*), по некоторым индикаторам, приближаются и даже обгоняют «постоянных» (оценка социального статуса выше, страх потери работы ниже) [10, с. 60]. Схожие тенденции фиксируются и данными RLMS-HSE за 2000–2010 гг.: по уровню *субъективного социального статуса самозанятые* не отличаются от формальных и неформальных наёмных, а по *материальному благополучию* чувствуют себя лучше формальных работников (см.: [6, с. 51]).

Более высокий уровень субъективного благополучия у самозанятых (по сравнению с работниками, представляющими другие виды занятости), как правило, находит подтверждение в эмпирических исследованиях. Вместе с тем в таких исследованиях подчёркивается, что это характерно в первую очередь для молодых, имеющих высокий уровень образования, доходов, для наёмных работников в подчинении, выбравших этот вид занятости добровольно, а не вынужденно (см., напр.: [18, р. 1661]). *Неоднородность самозанятых по характеру СБ* была продемонстрирована в исследовании на основе данных ESS 2012 г.: среди работников обнаружено шесть латентных кластеров, которые отличаются не только по уровню СБ, но и по конфигурациям значений показателей СБ [18].

Проблемы сопоставимости результатов исследований

Хитросплетения результатов эмпирических исследований взаимосвязи СБ работников и вида занятости, порождающие проблемы их сравнения и сопоставимости, имеют под собой как содержательные, так и методические основания.

Во-первых, на уровне *теоретических ожиданий* и объяснений предлагаются аргументы как в пользу более высокого, так и низкого уровня СБ у нестандартно занятых. При постановке задач и формулировании гипотез исследователи отталкиваются от разных *предпосылок о характере взаимосвязи СБ и вида занятости*. С одной стороны, нестандартно занятые *могут иметь более высокий уровень СБ* если: 1) этот вид занятости является для них альтернативой безработицы, т. е. имеет существенную ценность; 2) если у работника хорошие условия труда и занятости, а тип контракта при этом теряет свою значимость; 3) если есть желание, а главное — перспектива и возможность перейти в будущем на бессрочный договор; 4) условия нестандартной занятости выгодны работнику в силу личных обстоятельств; 5) нестандартная занятость является лишь эпизодом в трудовой биографии, «определяя ... уровень удовлетворённости ситуацией в сфере труда,

не всегда затрагивая оценки других сторон жизни» [4, с. 167]; 6) в случае более низких ожиданий от работы и работодателя относительно условий занятости (в отличие от работников на постоянном контракте, которые могут иметь завышенные требования и в большей степени испытывать разочарование) [22; 23; 10].

Факторами, *понижающими уровень субъективного благополучия* при нестандартной занятости, могут быть: 1) отсутствие гарантий занятости, социально-правовой защищённости, более низкие заработки, ограниченные возможности для повышения квалификации и др. – существенные негативные последствия; 2) нарушение «психологического контракта»: если нестандартно занятые считают, что работают так же много и упорно, как имеющие бессрочный трудовой договор, но при этом не имеют «бонусов» стандартной занятости; 3) выбор в качестве референтной группы для сравнения работников, имеющих бессрочный трудовой договор, может провоцировать у нестандартно занятых чувство ущемлённости, снижать СБ; 4) затягивание периода перехода на работу с более выгодными условиями, сопровождающееся повышением чувства тревоги, безысходности, неудовлетворённости жизнью [23; 26; 10].

Выбор исследовательской перспективы, позиции относительно роли нестандартной занятости в трудовой биографии человека и её последствий для СБ в большей или меньшей степени определяет интерпретацию результатов, приводя исследователей порой к противоречивым выводам о взаимосвязи вида занятости и СБ.

Во-вторых, при сравнении групп работников используется *широкий набор показателей не только СБ*, но и социального самочувствия, психологического и материального благополучия. К наиболее часто используемым относят удовлетворённость жизнью и работой, самооценку здоровья [26]. Привлекаются и достаточно специфические показатели, связанные с психологическим самочувствием (раздражение, наличие симптомов депрессии, эмоциональное выгорание).

При «гибких» формах занятости некоторые недостатки (отсутствие социально-правовых льгот и гарантий) могут компенсироваться в глазах работников положительными аспектами и преимуществами (возможностью более высоких нефиксированных заработков, свободным графиком и т. п.), т. е. отсутствие бессрочного договора *может сопровождаться повышением удовлетворённости одними аспектами работы и понижением удовлетворённости другими* (например, безопасностью). Неустойчивость занятости может *компенсироваться высокой удовлетворённостью в других сферах жизни* (например, в семейной) и не сказываться на общей удовлетворённости жизнью. Учитывая, что разные показатели могут «вести себя» по-разному для одного и того же вида занятости (что наглядно показано в исследовании Г. А. Монусовой [10]), встаёт вопрос *о выборе индикаторов СБ* для сравнения групп работников с разными видами занятости и оценке их субъективной важности для работников.

В-третьих, важно учитывать *характер взаимосвязи показателей СБ*. Например, для имеющих бессрочный трудовой договор при стабильной занятости наблюдается высокий уровень удовлетворённости работой, при неста-

бильной — намного ниже, а для временной занятости такого эффекта нет [22]. Взаимосвязь между видом занятости и СБ обусловлена в том числе субъективным ощущением (не)гарантированности занятости. Это актуализирует необходимость *учитывать взаимосвязь показателей СБ* при сравнении групп работников с разными видами занятости. Так, в сфере малого бизнеса у предпринимателей, имеющих работников в подчинении, удовлетворённость жизнью теснее коррелирует с оценками собственного материального достатка, а у самозанятых, не использующих наёмный труд, — с удовлетворённостью возможностями профессионального роста и содержанием работы [13, с. 65–66]. Тем самым *структура взаимосвязи обобщённого и частных показателей СБ* отличается у групп работников, представляющих разные виды занятости; сравнение этих групп только по среднему уровню частных удовлетворённостей может вводить в заблуждение, т. к. они могут иметь разную субъективную значимость для общего СБ.

В-четвертых, *виды занятости* выделяют по *разным критериям*, что существенно затрудняет сопоставление результатов. Например, на этапе анализа данных к временной занятости относят только работников, имеющих срочные трудовые договоры, или всех наёмных, не имеющих бессрочного договора (включая случайно, сезонно, неформально занятых и др.). Однако временная занятость далеко не всегда сопровождается небезопасностью, негарантированностью и негативными последствиями для СБ. В качестве возможного решения предлагается формировать детальную классификацию. Например, среди временно занятых выделять «работников со срочным договором, имеющих перспективы перейти на бессрочный», «не имеющих такой возможности» и «занятых “по звонку”» [28].

Как правило, для классификации работников привлекают один из таких признаков, как: наличие/отсутствие аффилиации с организацией, способ оформления трудовых отношений, срок трудового договора и др. Однако выделенные группы получаются достаточно неоднородны. Более продуктивными представляются подходы, опирающиеся на дробные классификации (как, например, реализовано в исследовании И. В. Соболевой [13]), в том числе с привлечением в качестве классификационных признаков субъективных оценок и представлений работников [24; 8].

В-пятых, *при одной и той же форме занятости мотивы её выбора могут существенно варьироваться и задавать комплекс социальных ожиданий и представлений о месте работы*. Если временная занятость является добровольной (работник не считает бессрочный договор более предпочтительной формой трудоустройства), удовлетворённость работой повышается, если вынужденной — снижается [24]. Типологические группы, выделенные среди российских работников по данным RLMS-HSE с помощью двух классификационных признаков (уровень неустойчивости занятости и желание сменить место работы), отличаются по субъективному благополучию, оценкам собственного социального статуса, социальному оптимизму и др. [8]. Тем самым одним из существенных факторов

дифференциации работников является добровольность / вынужденность выбора вида занятости, что затрудняет выделение и оценку эффекта вида занятости на субъективное благополучие [17, p. 1674].

Группа работников, представляющих один и тот же вид занятости, может быть *гетерогенна* не только по социально-экономическим характеристикам, но и по ценностным установкам и моделям поведения. В исследовании фрилансеров [14] в качестве дифференцирующего признака использована трудовая траектория, выделены устойчивые и переходные типы самозанятых. Предложенная классификация работников позволяет раскрыть их неоднородность по характеру СБ и продемонстрировать (на примере самозанятых) необходимость отказа от унифицирующих представлений о том или ином виде занятости.

Учитывая наблюдаемую «сегментацию запросов (притязаний) в сфере труда и дифференциацию критериев “достойного рабочего места”» [7, с. 27], актуализируется задача по реконструкции *социальных типов работников*. Даже на уровне одного предприятия «социально-профессиональную группу рабочих затруднительно трактовать как объект функционального управления, поскольку она обладает внутренней дифференциацией по слишком большому количеству социальных показателей» [15, с. 44]. Решением проблемы качественной неоднородности может быть поиск латентных групп. На примере рабочих промышленных предприятий показано, что при переходе к анализу элементов производственной ситуации *по типологическим группам* рабочих, выявленным по характеру идентификации с предприятием, наблюдается *существенное повышение информативности показателей* баланса / дисбаланса между оценками работы и притязаниями рабочих в ситуации здесь и сейчас [15].

В-шестых, необходимо учитывать дизайн исследования и специфику опрашиваемых групп. При использовании кросс-секционных данных работники со срочным контрактом демонстрируют более низкий уровень психологического благополучия, а на панельных данных исследователи находят слабую связь или отсутствие взаимосвязи атипичной занятости и СБ [21]. Культурная специфика и особенности регулирования рынка труда на национальном уровне обуславливают положение отдельных категорий нестандартно занятых и характер взаимосвязи между СБ и видом занятости. В странах со строгим законодательством о защите занятости временно и неформально занятые менее удовлетворены жизнью, чем имеющие бессрочный трудовой договор, однако эти отличия отсутствуют в странах с более «либеральным» регулированием прав работников, трудящихся по контракту [27]. В результате наблюдаемые расхождения результатов эмпирических исследований взаимосвязи СБ и вида занятости могут объясняться в том числе национально-культурной спецификой.

Наконец, если связь между общим субъективным благополучием работников и видом занятости слаба и опосредована множеством других факторов, то это не позволяет получать устойчивое и однозначное её эмпирическое подтверждение. Межгрупповые отличия в уровне СБ между работниками, представляющими

разные виды занятости, могут быть невелики, а при этом внутренняя неоднородность групп по этим показателям существенна. В этом случае обнаружение признаков, дифференцирующих группы нестандартно занятых, и учёт их при построении априорной классификации работников позволили бы выделить более однородные группы и лучше понять характер взаимосвязи СБ и вида занятости.

Заключение

Проведённый обзор результатов эмпирических исследований взаимосвязи вида занятости и СБ работников свидетельствует о том, что, в отличие от трудящихся по бессрочному договору, работники, имеющие *временную* или *неформальную* занятость, демонстрируют *более низкий* или *такой же* уровень СБ, а *самозанятые* – *более высокий* или такой же (результаты варьируются в зависимости от рассматриваемых показателей СБ, наличия и состава контролируемых характеристик и др.).

С методической точки зрения *источники противоречивости и (не)сопоставимости* результатов могут быть разнообразны. Часть из них касается измерения СБ. Используемые на эмпирическом уровне показатели и индикаторы СБ существенно варьируются, по-разному «ведут себя» по отношению к виду занятости (например, при нестандартной занятости удовлетворённость работой может снижаться, а страх потери работы оставаться на том же уровне, что и при стандартной занятости), могут иметь разную субъективную значимость для работников, представляющих тот или иной вид занятости. А работники могут отличаться не только (и не столько) по уровню СБ, но и по характеру взаимосвязи показателей СБ. Перспективной представляется стратегия анализа, включающая проверку взаимосвязи между обобщённым и частными показателями СБ, а также использование методик оценки баланса/дисбаланса, основанных на соотнесении субъективной значимости разных аспектов производственной ситуации и удовлетворённости этими аспектами [15].

Другой блок методических трудностей изучения и сравнения результатов анализа взаимосвязи СБ и вида занятости связан с поиском оснований для выделения групп работников и с их существенной внутренней дифференциацией по широкому кругу показателей. В эмпирических исследованиях используются разные подходы к определению временной, неформальной занятости и самозанятости, состав которых может существенно сужаться или расширяться в зависимости от используемых критериев.

Государственная политика и выработка управленческих решений на уровне организаций требуют *дифференцированного подхода* к работникам. Представители одного и того же вида занятости неоднородны по условиям и гарантиям занятости. В связи с этим требуются дополнительные характеристики стабильности/нестабильности их положения, степени социально-правовой защищённости,

трудового статуса, трудовых траекторий. Гетерогенность работников проявляется не только по «объективным» условиям трудовой деятельности и занятости, но и по субъективным оценкам, мотивам, ценностным ориентациям, по характеру СБ. Это актуализирует потребность в поиске *латентных групп* среди работников *по показателям СБ*, в том числе в сфере труда. Примером реализации такой задачи является реконструкция социальных типов работников по характеру идентификации с предприятием [16], позволяющая выделить качественно однородные группы, рассматриваемые как объекты функционального управления.

Проведённый обзор показывает, что изучение взаимосвязи вида занятости и СБ работников требует разработки и апробации методических решений, в том числе по формированию информативной системы показателей СБ работников, учитывая структуру взаимосвязи между ними, по изучению внутренней дифференциации работников и реконструкции среди них социальных типов.

Список литературы

1. Аистов А. В., Леонова Л. А. Удовлетворенность жизнью и работой, связь с незарегистрированной занятостью: препринт WP15/2011/04. М. : Изд. дом «Высшей школы экономики», 2011. 36 с.
2. Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Человек и его работа: от отношения к труду к субъективному благополучию в сфере труда // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова). Международная научная конференция (Москва, 28–30 ноября 2019 г.). Сборник материалов. М. : ФНИСЦ РАН, 2019. С. 708–712.
3. Галезник И. А. Неформальные отношения на рынке труда и их влияние на доверие работников и их удовлетворенность работой / И. А. Галезник, И. М. Черненко, Н. Р. Кельчевская // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2016. № 33-1. С. 165–176.
4. Донов И. В. Социальное самочувствие российских неформальных работников на европейском фоне // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2016. № 4. С. 159–169.
5. Епихина Ю. Б. Удовлетворенность работой в зависимости от типа занятости // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (Уфа, 4–5 февраля 2019). Уфа : Мир Печати, 2019. С. 86–90.
6. Зудина А. А. Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России // Экономический журнал. 2013. Т. 14, № 3. С. 27–62.
7. Козина И. М., Зангиева И. К. Защищенность труда и удовлетворенность работой в малом бизнесе // Социологические исследования. 2016. № 7 (387). С. 19–29.
8. Кученкова А. В., Колосова Е. А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3 (145). С. 288–305. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15>.
9. Кученкова А. В. Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2021. Т. 21, № 1. С. 84–96. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96.

10. *Монусова Г. А.* Тип трудового контракта и субъективное благополучие // Социологический журнал. 2019. Т. 25, № 3. С. 46–66. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.3.6675>.
11. *Поплавская А. А., Соболева Н. Э.* Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5 (141). С. 271–288. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15>.
12. Прекариат: становление нового класса: [монография] / Р. И. Анисимов [и др.]; под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
13. *Соболева И. В.* Социальное самочувствие предпринимателей и наемных работников в малом бизнесе // Социологические исследования. 2019. № 4. С. 57–69. DOI: 10.31857/S013216250004586-7.
14. *Стребков Д. О., Шевчук А. В.* Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. Социология. Этнология. 2015. Т. 24, № 1. С. 72–100.
15. *Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П.* Идентификация рабочих с предприятием в диагностике производственной ситуации // Социологические исследования. 2019. № 4. С. 43–56. DOI: 10.31857/S013216250004585-6.
16. *Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П.* Об устойчивости измерений в процессе реконструкции социальных типов рабочих как объектов управления // Социологическая наука и социальная практика. 2018. Т. 6, № 2. С. 52–69. DOI: 10.19181/snsr.2018.6.2.5856.
17. *Bardasi E., Francesconi M.* The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers // Social Science & Medicine. 2004. Vol. 58, Is. 9. P. 1671–1688. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00400-3.
18. *Bujacz A., Eib C., Toivanen S.* Not All Are Equal: A Latent Profile Analysis of Well-Being Among the Self-Employed // Journal of Happiness Studies. 2020. Vol. 21. P. 1661–1680. DOI: 10.1007/s10902-019-00147-1.
19. *Benz M., Frey B. S.* Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy // *Economica*. 2008. Vol. 75, Is. 298. P. 362–383. DOI: 10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x.
20. *Brereton F., Clinch J. P., Ferreira S.* Employment and Life-Satisfaction: Insights from Ireland // *The Economic and Social Review*. 2008. Vol. 39. No. 3. P. 207–234.
21. *Dawson C., Veliziotis M., Hopkins B.* Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being // *Economic and Industrial Democracy*. 2017. Vol. 38, № 1. P. 69–98. DOI: 10.1177/0143831X14559781.
22. *De Cuyper N., De Witte H.* The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2006. Vol. 79, Is. 3. P. 395–409. DOI: 10.1348/096317905X53660.
23. *De Cuyper N., De Jong J., De Witte H., Isaksson K., Rigotti Th., Schalk R.* Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model // *International Journal of Management Reviews*. 2008. Vol. 10, Is. 1. P. 25–51. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x.
24. *Ellingson J. E., Gruys M. L., Sackett P. R.* Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees // *Journal of Applied Psychology*. 1998. Vol. 83, № 6. P. 913–921. DOI: 10.1037/0021-9010.83.6.913.
25. *Green C. P., Heywood J. S.* Flexible contracts and subjective well-being // *Economic Inquiry*. 2011. Vol. 49, № 3. P. 716–729. DOI: 10.1111/j.1465-7295.2010.00291.x.

26. *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, № 1. P. 127–164. DOI: 10.1080/09585192.2017.1384395.

27. *Karabchuk T., Soboleva N.* Temporary Employment, Informal Work and Subjective Well-Being Across Europe: Does Labor Legislation Matter? // *Journal of Happiness Studies*. 2020. Vol. 21. P. 1879–1901. DOI: 10.1007/s10902-019-00152-4.

28. *Kompier M., Ybema J. F., Janssen J., Taris T.* Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being // *Journal of Occupational Health*. 2009. Vol. 51. № 3. P. 193–203. DOI: 10.1539/joh.18150.

29. *Scherer S.* The social consequences of insecure jobs // *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 93. № 3. P. 527–547. DOI: 10.1007/978-94-007-0753-5_3726.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Кученкова Анна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент, старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.
E-mail: a.v.kuchenkova@gmail.com
AuthorID РИНЦ: 617102

Дата поступления в редакцию: 17.03.2021. Принята к печати: 07.04.2021.

DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105

Type of Employment as a Determinant of Subjective Well-Being: Problems of Comparability of Research Results

Anna V. Kuchenkova¹

¹Institute of Sociology of FCTAS RAS.

5, b.1, Bol'shaja Andron'evskaja str., Moscow, Russia, 109544

For citation: Kuchenkova A. V. (2021). Type of Employment as a Determinant of Subjective Well-Being: Problems of Comparability of Research Results. *Sociologicheskaja nauka I social'naja praktika*. Vol. 9. № 2. P. 66–81. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105

Abstract. The review of empirical studies of the relationship between subjective well-being and the employment type reveals: unlike workers under an open-ended contract, workers with temporary or informal employment show a lower or the same level of subjective well-being, self-employed ones – higher or the same. The results vary depending on the considered indicators of subjective well-being, the criteria for identifying groups of workers, the controlled variables, etc. The use of different models for studying the relationship between subjective well-being and the employment type gives rise to problems of results comparability. Possible sources of contradictions are highlighted in the article. Some of them relate to the measurement of subjective well-being: its indicators vary and are interconnected in different ways with the employment type, have different significance for workers, which may differ not only in the level of subjective well-being, but in the nature of interconnection of its indicators.

Another block of methodological difficulties is associated with the classification of workers and their differentiation. Even with the same contract type they are heterogeneous not only in terms of employment conditions, but also in motives and in the nature of subjective well-being. The study

of the relationship between the employment type and the subjective well-being of workers requires the development of methodological solutions, including the selection of an informative indicators of subjective well-being, taking into account the structure of the relationship between them, as well as the study of the differentiation of workers and the reconstruction of social types among them.

Keywords: subjective well-being; subjective well-being at work; worker; non-standard employment

REFERENCES

1. Aistov A. V., Leonova L. A. (2011). *Udovletvorennost' zhizn'ju i rabotoj, svyaz' s nezaregistrirovannoy zanjatost'ju*. [Life and job satisfaction, relationship with the choice of unregistered employment]. Working paper WP15/2011/04. Moscow: Izd. Dom "Vyshej shkoly ekonomiki". 36 p. (In Russ.).
2. Bessokirnaya G. P., Tatarova G. G. (2019). Chelovek i ego rabota: ot otnosheniya k trudu k sub'ektivnomu blagopoluchiju v sfere truda. [Person and his/her work: from attitude to work to subjective well-being in the work sphere]. *Budushcheye sotsiologicheskogo znaniya i vyzovy sotsial'nykh transformatsiy (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya V. A. Yadova)*. Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya (Moskva, 28–30 noyabrya 2019 g.). Sbornik materialov. M.: FNISTS RAN publ. P. 708–712. (In Russ.).
3. Galeznik I. A., Chernenko I. M., Kel'chevskaya N. R. (2016). Neformal'nyye otnosheniya na rynke truda i ikh vliyaniye na doverye rabotnikov i ikh udovletvorennost' rabotoy. [Informal relations in the labor market and their impact on employee confidence and job satisfaction]. *Ekonomika i upravleniye v XXI veke: tendentsii razvitiya*. № 33-1. P. 165–176. (In Russ.).
4. Donova I. V. (2016). Sotsial'noye samochuvstviye rossiyskikh neformal'nykh rabotnikov na yevropeyskom fone. [Social well-being of Russian informal workers in the European background]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»*. № 4. P. 159–169. (In Russ.).
5. Yepikhina YU. B. (2019). Udovletvorennost' rabotoy v zavisimosti ot tipa zanyatosti [Job satisfaction depending on the type of employment]. *Budushcheye sfery truda: global'nyye vyzovy i regional'noye razvitiye: sbornik statey Mezhdunarodnogo foruma Budushcheye sfery truda: dostoyinyy trud dlya vseh* (g. Ufa, 4–5 fevralya 2019 g.). Ufa: Mir Pechati publ. P. 86–90. (In Russ.).
6. Zudina A. A. (2013). Neformal'naya zanyatost' i sub'yektivnyy sotsial'nyy status: primer Rossii. [Informal employment and subjective social status: the case of Russia]. *Ekonomicheskij zhurnal*. Vol. 14. № 3. P. 27–63. (In Russ.).
7. Kozina I. M., Zangiyeva I. K. (2016). Zashchishchennost' truda i udovletvorennost' rabotoy v malom biznese. [Labor protection and job satisfaction in small business]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 7. P. 19–29. (In Russ.).
8. Kuchenkova A. V., Kolosova E. A. (2018). Differentsiatsiya rabotnikov po kharakteru neustoychivosti ikh zanyatosti. [Differentiation of workers by features of precarious employment]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny*. № 3 P. 288–305. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15>.
9. Kuchenkova A. V. (2021). Prekarizatsiya zanyatosti kak faktor differentsiatsii zarabotnoy platy i sotsial'nogo samochuvstviya rabotnikov. [Employment precarization as a factor of wages differentiation and social well-being]. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya*. Vol. 21. Is. 1. P. 84–96. (In Russ.) DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143.
10. Monusova G. A. (2019). Tip trudovogo kontrakta i sub'yektivnoye blagopoluchiye. [Type of Employment Contract and Subjective well-being]. *Sotsiologicheskij Zhurnal*. Vol. 25. No. 3. P. 46–66. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.3.6675>.

11. Poplavskaya A. A., Soboleva N. E. (2017) Udovletvorennost' razlichnymi aspektami raboty muzhchin i zhenshchin v Rossii. [Men's and women's satisfaction with various job aspects in Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny*. № 5. P. 271–288. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.5.15>.
12. *Prekariat: stanovleniye novogo klassa: [monografiya]* (2020). [Precariat: the emergence of a new class (collective monograph)]. Pod red. Zh. T. Toshchenko. M. : Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya i marketinga publ. 400 p. (In Russ.).
13. Soboleva I. V. (2019). Sotsial'noye samochuvstviye predprinimateley i nayemnykh rabotnikov v malom biznese. [Social Well-being of Entrepreneurs and Employees in Small Business]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 4. P. 57–69. (In Russ.) DOI: 10.31857/S013216250004586-7.
14. Strebkov D., Shevchuk A. (2015). Trudovyye trayektorii samozanyatykh professionalov (frilanserov). [Work Trajectories of Self-Employed Professionals]. *Mir Rossii*. Vol. 24. № 1. P. 72–100 (In Russ.).
15. Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. (2019). Identifikatsiya rabochikh s predpriyatiyem v diagnostike proizvodstvennoy situatsii. [Identification of Workers with an Enterprise in the Diagnostics of Production Situation]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. № 4. P. 43–56. (In Russ.).
16. Tatarova G. G., Bessokirnaya G. P. (2018). Ob ustoychivosti izmereniy v protsesse rekonstruktsii sotsial'nykh tipov rabochikh kak ob'yektov upravleniya. [On the Reliability of Measurements in the Process of Reconstructing Social Types of Workers as Objects of Management]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. Vol. 6. № 2. P. 52–69. (In Russ.).
17. Bardasi E., Francesconi M. (2004). The impact of atypical employment on individual well-being: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*. Vol. 58. Is. 9. P. 1671–1688. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00400-3
18. Bujacz A., Eib C., Toivanen S. (2020). Not all are equal: a latent profile analysis of well-being among the self-employed. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 21. P. 1661–1680. DOI: 10.1007/s10902-019-00147-1.
19. Benz M., Frey B. S. (2008). Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*. Vol. 75. Is. 298. P. 362–383. DOI: 10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x.
20. Brereton F., Clinch J. P., Ferreira S. (2008). Employment and life-satisfaction: insights from Ireland. *The Economic and Social Review*. Vol. 39. № 3. P. 207–234.
21. Dawson C., Veliziotis M., Hopkins B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 38. № 1. P. 69–98. DOI:10.1177/0143831X14559781.
22. De Cuyper N., De Witte H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 79. Is. 3. P. 395–409. DOI:10.1348/096317905X53660
23. De Cuyper N., De Jong J., De Witte H., Isaksson K., Rigotti Th., Schalk R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 10 Is. 1. P.25–51. DOI:10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x
24. Ellingson J. E., Gruys M. L., Sackett P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 83. № 6. P. 913–921. DOI:10.1037/0021-9010.83.6.913.

25. Green C. P., Heywood J. S. (2011). Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry*. Vol. 49. № 3. P. 716–729. DOI: 10.1111/j.1465-7295.2010.00291.x.

26. Imhof S., Andresen M. (2018). Unhappy with well-being research in the temporary work context: Mapping review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 29. № 1. P. 127–164. DOI: 10.1080/09585192.2017.1384395

27. Karabchuk T., Soboleva N. (2020). Temporary employment, informal work and subjective well-being across Europe: Does labor legislation matter? *Journal of Happiness Studies*. Vol. 21. P. 1879–1901. DOI:10.1007/s10902-019-00152-4.

28. Kompier M., Ybema J. F., Janssen J., Taris T. (2009). Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*. Vol. 51. № 3. P. 193–203. DOI: 10.1539/joh.18150

29. Scherer S. (2009). The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research*. Vol. 93. № 3. P. 527–547. DOI: 10.1007/978-94-007-0753-5_3726.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Kuchenkova Anna Vladimirovna, Candidate of Sociology, Senior Researcher,
Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia.

E-mail: a.v.kuchenkova@gmail.com

ORCID Id: 0000-0002-5554-7009

Web of Science Researcher Id: Q-5861-2016

Scopus AuthorId: 55907762000

The article was submitted on March 17, 2021. Accepted on April 07, 2021.