



Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению¹

ДЁМИН Андрей Николаевич

Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

Аннотация. *Цель.* Обсуждается проблема нестабильной, неустойчивой (precarious) занятости, масштаб которой неуклонно расширяется в разных странах мира. Статья направлена на то, чтобы определить содержание precarious занятости, выделить проблемы и подходы к их психологическому изучению. В обзоре активно используется междисциплинарное знание. *Результаты.* Проанализированы многомерные трактовки precarious занятости, которые включают не только тип занятости (нестандартная), но также условия занятости и её субъективные составляющие. Рассмотрена основная предметная область: влияние precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие человека. Зафиксирован переход от изучения precarious занятости к изучению карьер в условиях precarious занятости, раскрываются понятия «сложность карьеры», «прерывистая карьерная траектория», «напряжённость занятости». Обосновывается необходимость анализа социальных контекстов precarious занятости. *Выводы.* Анализ литературы позволил выделить направления эволюции представлений о precarious занятости и способах её изучения: переход от одномерных к многомерным моделям; переход от ситуативного к биографическому масштабу при изучении влияния precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие; в целом precarious занятость оказывает негативное влияние на здоровье и психологическое благополучие человека, но это влияние нельзя назвать устойчивым и однозначным. Обозначена необходимость разработки определения и концепции precarious занятости, в которых более полно представлены её психологические составляющие. Прогресс в этом направлении позволит учесть взаимодействие между явной и латентной precariousностью при разработке комплексных психодиагностических инструментов. Делается вывод о необходимости изучения психологических предпосылок и механизмов адаптации к нестабильным формам занятости. *Ценность результатов.* В отечественной науке психология precarious занятости изучена явно недостаточно. Обзор будет способствовать развитию организационной психологии и психологии рынка труда, а также повышению значимости психологических исследований занятости в России, особенно в условиях глобальной угрозы COVID-19, которая стремительно трансформирует трудовые отношения.

Ключевые слова: социальная нестабильность, precarious занятость, нестандартная занятость, ненадёжность работы, здоровье, психологическое благополучие, карьера.

¹ Статья опубликована при поддержке Программы НИУ ВШЭ «Университетское партнёрство».

Введение

Понятие «прекарная занятость» (от англ. *precarious* — нестабильный, неустойчивый) используется последние десятилетия представителями разных наук для обозначения такой трудовой занятости, которая содержит в себе угрозы ухудшения стандартов трудовой жизни, социальной интеграции, психологического благополучия человека в сфере труда и жизни в целом. Это — многообразное по своим формам и следствиям количественно растущее явление во многих странах, в том числе России. Его ассоциируют с «плохой работой» (*bad job*), экономически и социально неадекватной занятостью (*underemployment*), например, низкооплачиваемой или несоответствующей полученному образованию, другими нестандартными и гибкими формами занятости (в семантическое поле понятия попадают такие термины, используемые в литературе, как хрупкая, рискованная, сомнительная, непредсказуемая, уязвимая, токсичная).

Распространение прекарной занятости обусловлено комплексом социально-экономических и технологических факторов, обеспечивших на рубеже 1970—1980-х гг. переход к глобализации, постиндустриальной модели развития, неолиберальной экономической политике, ведущих к общей нестабильности, ускорению процессов в разных сферах жизнедеятельности человека, в том числе на рынке труда. Приоритетом работодателей стало снижение издержек производства за счёт уменьшения ограничений при найме и увольнении работников, ослабления их защиты со стороны государства и профсоюзов, гибкой оплаты труда.

В целом мы являемся свидетелями и участниками перехода от модели стандартизированной занятости к модели индивидуализированной занятости. Первая модель означает наличие постоянного контракта, заключённого с помощью коллективного договора, полную трудовую нагрузку в течение дня, недели, месяца, года, жизни. Вторая модель означает отказ от гарантий в обеспечении работой, резкое увеличение доли нестандартных форм занятости (частичной, временной, самозанятости и др.), нестабильность трудовых доходов, изменение тарифно-квалификационных требований и условий труда (как следствие растущей диверсификации и гибкости производства) (Хижный, 1999).

Произошёл переход от периодической массовой безработицы к безработице как устойчивому компоненту социальной структуры и вхождению её в индивидуальный жизненный опыт большого числа людей. Соответственно вырос уровень ненадёжности работ, и прав оказался английский исследователь Б. Бёрчелл, который прогнозировал в начале 1990-х гг., что тема ненадёжности имеет основания выделиться из психологии безработицы в самостоятельную область исследований (Burchell, 1994). На рубеже 1990—2000-х гг. прекарная занятость становится актуальным предметом научных и общественных дискуссий с привлечением специалистов из разных отраслей знания, а после проведения в 2016 г. общеевропейского исследования «Снижение прекарной занятости в Европе через социальный диалог» соответствующее понятие можно окончательно считать общепринятым аналитическим инструментом (Betti, 2018). К настоящему времени сформировались исследовательские группы в Бельгии и Нидерландах, Великобритании, Германии, Испании, Канаде, Швеции и других странах, реализующие собственные научные программы в данной области.

Изучение прекарной занятости помогает раскрытию категорий «стабильность» и «нестабильность», имеющих принципиальное значение для современной психологии. По мнению Г. М. Андреевой, их непризнание порождает опасность оказаться разоружённым перед лицом глобальных общественных трансформаций (Андреева, 2000). Сфера занятости — отличная

площадка для анализа механизмов возникновения социальной нестабильности и её влияния на здоровье, сознание, поведение людей в организациях и на рынке труда.

В отечественной науке затрагиваются отдельные психологические аспекты precarious занятости (Дёмин, Петрова, 2010; Дёмин и др., 2018; Дружилов, 2015; Журавлев, Купрейченко, 2009; Коропец, 2019; Пеша, 1918; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Смирнова, 2016; 2018; 2019; Тощенко, 2018; Чуйкова, Сотникова, 2016; Kozhina, Vinokurov, 2020), но в целом психология precarious занятости изучена явно недостаточно. Психологическая линия в исследованиях уступает социологии и экономике, будучи при этом очень незначительной с точки зрения количества публикаций. Для сравнения: в странах Европейского союза в период с 2000 г. по 2016 г. было проведено почти 3000 исследований различных форм нестандартной занятости в связи с удовлетворённостью работой и психологическим здоровьем (Huenefeld, Gerstenberg, Hueffmeier, 2020).

Цель статьи: определить содержание precarious занятости, выделить основные проблемы и подходы к их психологическому изучению. Статья включает три раздела: в первом разделе рассматривается проблема признаков precarious занятости и теоретические подходы к её изучению; во втором — влияние precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие человека; в третьем — проблема социальных контекстов при изучении precarious занятости. В заключении выделяются направления эволюции представлений о precarious занятости, обсуждаются вопрос её определения и перспективы дальнейших исследований.

Характерной особенностью обзора является активное использование междисциплинарного знания. Оно полезно для понимания детерминации психологических составляющих precarious занятости, факторов структурирования нестабильных карьер на современном рынке труда, которые, конечно же, не ограничиваются психологическими переменными. Содержание изучаемой темы невозможно раскрыть без обращения к работам экономистов, социологов, специалистов в области социальной медицины, менеджмента, организационного развития, которые содержат богатый материал, эвристичные понятия и модели.

Признаки precariousности. Теоретические подходы к изучению precarious занятости

Нередко precarious занятость сужают до разных видов временных работ, которые наиболее сильно ассоциируются с нестабильностью, неустойчивостью; особенно часто это происходило в 1990-е и 2000-е гг. Кроме того, происходит отождествление precarious и нестандартной занятости, к которой относятся неполная занятость, временная работа, контракты с фиксированной датой окончания работ, заёмный труд (работа через агентства временной занятости), сезонная занятость, контракты без указания минимального количества рабочих часов в неделю, проектная занятость, случайные и краткосрочные работы «по вызову», самозанятость (в том числе, в качестве гиг-работников², получающих заказы и взаимодействующих с клиентами через интернет-платформы), множественная, неформальная занятость и другие формы трудовой занятости.

² **Гиг-работник** (от англ. *gig worker* — независимый исполнитель) — обобщённое название относительно новых форм трудовой занятости, например: работник онлайн-платформы, сотрудники контрактной фирмы, рабочий «по вызову», временный рабочий, фрилансер, работник по краткосрочному контракту, без официального трудового договора. Такой формат взаимоотношений между работником и работодателем, в основе которого лежит работа вне штата или работа по краткосрочным контрактам получил в средствах массовой информации название **гиг-экономика**. Сам термин «гиг-экономика» (*gig-economy*) впервые использовала редактор *New Yorker* Тина Браун в 2009 г., обратив внимание на то, что с ростом цифровизации многие работники интеллектуального труда стали охотиться за короткими проектами, которые позволили бы им самим устанавливать рабочие часы. *Прим. ред.*

Эти позиции интегрирует и расширяет многомерный подход. Он учитывает, во-первых, не только тип, но также условия занятости; во-вторых — желательность или нежелательность, вынужденность видов и условий занятости, то есть вводит субъективное измерение в понятие «прекарность». На правомерность включения субъективных составляющих обращают внимание не только психологи, что естественно, но и социологи, экономисты, демографы, специалисты в области социальной эпидемиологии (Стэндинг, 2014; Benach et al., 2014; Green, Felstead, Burchell, 2000; Lewchuk, 2017; Lewchuk, Clarke, de Wolff, 2008; Van Aerden et al., 2015). Ещё в конце 1980-х гг. Дж. Роджерс и Дж. Роджерс выделили четыре признака прекарности в занятости:

- темпоральный (неопределённость относительно непрерывности занятости);
- организационный (отсутствие контроля со стороны работников за условиями труда, рабочим временем, интенсивностью работы, оплатой, здоровьем, безопасностью);
- экономический (недостаточная оплата труда или медленный рост зарплаты);
- социальный (отсутствие правовой или профсоюзной защиты от несправедливого увольнения, дискриминации и неприемлемых трудовых практик, отсутствие доступа к пособиям по социальному обеспечению, медицинскому и социальному страхованию, например, от несчастных случаев, безработицы) (Rodgers, Rodgers, 1989).

Данный подход позволяет дифференцированно подходить к позиции человека на рынке труда, демонстрируя, что риск развития прекарности определяется не только временным характером занятости. Он оказался отправной точкой для многих авторов, в одних случаях с существенными добавлениями, в других — с небольшими изменениями. Через четверть века его, по сути повторили, указав на сочетание трёх показателей: краткосрочность (занятость в рамках срочных контрактов или через агентства временной занятости); дефицит прав (например, на пособие по безработице); финансовая уязвимость в силу отсутствия или недостатка других средств существования (накопления, доход других членов домохозяйств) (Olsthoorn, 2014).

Канадские авторы удвоили количество критериев прекарности, добавив к выделенным Дж. Роджерсом и Дж. Роджерс следующие: обусловленный трудовой ролью статус в организации, его престижность в глазах сверстников, коллег и других социальных групп; качество и объём поддержки на работе со стороны руководства и коллег; вероятность воздействия вредных для здоровья факторов (физических, биологических, химических, радиоактивных и др.); возможность обучения и карьерного роста (включает в себя специальную подготовку для выполнения обычных трудовых обязанностей, обучение по охране труда и технике безопасности, доступ к обучению, которое помогает развить навыки, улучшающие перспективы трудоустройства в других местах, наличие возможностей для продвижения по служебной лестнице как внутри организации, так и на рынке труда в целом) (Tompa et al., 2007).

Исследователи распространяют предложенные критерии на всех работников, включая работников с полной постоянной занятостью. Оказалось, что значительная их часть испытывает на канадском рынке труда недостаточность заработка и пособий, отсутствие контроля над рабочим графиком (значительное количество неоплачиваемых сверхурочных часов), плохие возможности карьерного роста (недоступность более высоких должностей и заработной платы), отсутствие правовой и профсоюзной защиты (Tompa et al., 2007). Как показало исследование К. Ван Арден с коллегами, статус занятости многих работников организаций и учреждений в реальности является комбинацией различных аспектов прекарности; последние формируют качество занятости, которое дополняет содержание выполняемых работ и традиционные физические, биохимические и психосоциальные условия труда (Van Aerden et al., 2015).

В работах испанских авторов упоминаются следующие признаки precarious занятости: временность (ограниченная длительность контракта); заработная плата (низкая или недостаточная, содержащая в себе риск экономической депривации); несправедливые при обсуждении условия труда; уязвимость (беззащитность перед давлением со стороны работодателя, перед неприемлемыми методами работы); ограниченные социальные права (на работу и социальные пособия); неспособность осуществлять трудовые права (например, бессилие при осуществлении прав на отпуск, посещение врача) (Benach et al., 2014). Учёным удалось операционализировать свой подход и предложить инструмент для измерения precariousности — *Employment Precariousness Scale (EPRES)*, который находит применение и в других странах; он включает как объективно фиксируемые позиции человека на рынке труда и в организации, так и отношение к ним самого работника (Jonsson et al., 2019; Vives et al., 2010). На сегодняшний день это один из немногих психометрически обоснованных инструментов многомерного измерения степени precariousности занятости.

Ещё один инструмент — *Employment Precarity Index (EPI)* — предложен канадским исследователем У. Левчуком и направлен на измерение стабильности и надёжности собственно занятости, дохода, графиков работы, социальных прав, взятых как в текущих, так и в ожидаемых состояниях (Lewchuk, 2017). С его точки зрения, свести precariousность только к длительности занятости будет неоправданным упрощением; в реальности всё больше работ становятся нестабильными без превращения во временные работы. Автор представил интересные результаты, полученные на больших выборках, согласно которым 22,5% работников, считающих себя полностью занятыми (по контракту), оценивают конкретные аспекты своей занятости как precariousные. Не менее интересен другой результат: только 60% временных работников попадают, согласно EPI, в категорию precariousных. При изучении precariousности чаще других используются следующие теоретические подходы.

Концепции сегментации рынка труда

Концепции сегментации рынка труда (Atkinson, 1984; Burchell, 1992; Kalleberg, 2003). Предполагается, что рынок труда делится на первичный и вторичный, на основных и периферийных работников. Занятость последних — временная, неполная, эпизодическая и так далее. Работодатели предлагают высококачественную работу, включая возможности обучения, гарантии занятости и соответствующую заработную плату, чтобы удерживать основных работников (так называемое ядро). На периферийных работников это распространяется в меньшей степени (или вообще не распространяется). Отсутствие инвестиций приводит к неблагоприятным условиям труда (низкая контролируемость работы, слабая социальная поддержка, высокая неопределённость) и, соответственно, к стрессу и ухудшению здоровья. Концепции сегментации позволяют дифференцировать работу на хорошую, «прекрасную», с одной стороны, и плохую, «паршивую» — с другой (Goos, Manning, 2007; Kalleberg, 2011), и нередко приводят к построению континуумов статусов занятости. Например, на одном полюсе континуума располагается стандартная полная занятость с защищённым контрактом и социальными гарантиями, а на другом — занятость с высокой степенью нестабильности и неопределённости в различных своих аспектах (Benach, Muntaner, 2007). Другие авторы берут в качестве отправной точки безработицу и соотносят её в рамках континуума с экономически неадекватными формами занятости: вынужденной неполной, с низкой заработной платой, не позволяющей реализовать квалификацию; указывается, что эти формы часто воспринимаются людьми как хронический стрессор (Dooley, 2003; Friedland, Price, 2003). Третьи оперируют конструкцией «ядро — периферия» при анализе внутриорганизационных отношений, либо прямо заимствуя её из работ экономистов и социологов (Aronsson,

Gustafsson, Dallner, 2002; Benach et al., 2014), либо психологически переработав её. Например, принадлежность к ядру означает, что работник занимает ключевую позицию и является «опорой» организации. Психологическими характеристиками этой позиции являются более высокая критичность, чувство незаменимости, вездесущность и оперативность, более высокая осмысленность и эмоциональная приверженность работников (Jiang, Tripp, Probst, 2017).

Модели стресса

Другой теоретический подход к прекарной занятости — разнообразные модели стресса, среди которых чаще других используются модели баланса «требования / контроль» (Karasek Jr., 1979), «усилия / вознаграждения» (Siegrist, 1996), а также концепции субъективной ненадёжности работы (Ashford, Lee, Bobko, 1989; Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, 2010; Sverke, Hellgren, 2002). Согласно первой модели, для работников с прекарной занятостью требования, предъявляемые к ним, нередко превышают контроль за способами, условиями, результатами труда, осуществляемый с их стороны, и это приводит к неудовлетворённости трудом и стрессу. Кроме того, сама по себе низкая контролируемость труда, особенно при принятии решений, является источником стресса. Согласно второй модели, усилия, прикладываемые работниками с прекарной занятостью, могут не получать адекватного вознаграждения, в том числе при сопоставлении с постоянными работниками (представителями ядра).

Согласно концепциям субъективной ненадёжности работы, которые применяются очень широко, ожидание потери работы или существенных изменений важных аспектов занятости (оплата, интенсивность труда и тому подобные) признаётся сильным или хроническим стрессором, влияющим на психологическое благополучие, сон, здоровье, продуктивность. Соответствующие переживания тем сильнее, чем неопределённее занятость, но возможны и другие сочетания. Высокая релевантность этого понятия проблеме прекарности связана с его происхождением: в конце 1970х гг. Л. Гринхалг и З. Розенблатт консультировали реорганизацию государственной психиатрической больницы в Нью-Йорке и столкнулись с высоким страхом и переживанием беспомощности по поводу своей будущей работы среди сотрудников больницы (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; 2010). С тех пор понятие прошло содержательную дифференциацию, сформировался комплекс дополняющих друг друга родственных понятий: ненадёжность восстановления занятости (Green, Felstead, Burchell, 2000); количественная и качественная, аффективная и когнитивная ненадёжность (Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999), ненадёжность статуса (Gallie et al., 2017). Ненадёжность работы является психологическим эквивалентом первого признака прекарной занятости — временности и опосредует взаимодействие вида занятости с его психологическими и социальными эффектами.

Теория психологического контракта

Ещё один подход — теории социального обмена, в особенности, теория психологического контракта. Соответствующее понятие означает обмен ожиданиями между работником и работодателем; в рамках психологического контракта работник исходит из того, что его вклад в организацию, обязывает эту организацию к взаимности (Rousseau, 1989), например, гарантировать работу, не допускать дискриминацию, предоставить возможности для обучения и личностного развития. Нарушение психологического контракта, то есть неподтверждение ожиданий, а для лиц с прекарной занятостью это, вполне вероятно, может привести к стрессовым ситуациям и долгосрочным неблагоприятным последствиям для здоровья.

Модели жизненного пути

Используются и другие концепции, имеющие многообещающую перспективу, в частности, модели жизненного пути, оперирующие накопленными, кумулятивными эффектами взаимодействия личности и среды (Dannefer, 2003) и модели так называемых новых карьер

(изменчивых, безбарьерных), уделяющих большое внимание физической и психологической мобильности на рынке труда, значению социальных связей и внутренних критериев карьерной успешности (Briscoe, Hall, 2006).

В конкретных исследованиях перечисленные подходы пересекаются и комбинируются.

Резюме

В настоящее время к признакам прекарной занятости относят не только временный характер работы, но также нестабильность и незащищённость в финансово-экономическом, организационном, правовом и других аспектах работы. Их уточнение и операционализация — одна из главных задач исследователей. Многомерные подходы позволяют сформулировать важный вывод: некоторые «стандартные» работники могут иметь прекарную (нестабильную, неустойчивую, содержащую риски) занятость, а некоторые «нестандартные» работники могут её не иметь. В развитие данного вывода можно предположить, что существует явная и латентная прекарность в занятости. Это отсылает нас к известной концепции М. Ягоды о явных и латентных функциях трудовой занятости (Jahoda, 1981; 1982), в последние годы вновь привлекающей к себе внимание (Дёмин, 2007; Чуйкова, 2020; Selenko, Batinic, 2013; Van der Elst et al., 2016), и даёт возможность широкого применения психологических понятий. Упомянувшиеся выше беспомощность, незащищённость, бессилие, прогнозирование неустойчивости ключевых аспектов занятости уже используются учёными. В междисциплинарной перспективе привлечение психологических показателей для оценки статусов занятости — важный методологический ход.

Прекарная занятость, здоровье и психологическое благополучие

Влияние на здоровье и психологическое благополучие человека — основная предметная область психологии прекарной занятости. В силу изобилия исследований мы остановимся на ограниченном количестве работ, но при соблюдении условий: наличие чёткой теоретической позиции, способов упорядочивания и обобщения феноменов, связанных с нестабильной занятостью; проведение эмпирических исследований на репрезентативных выборках. Будет уделено внимание организационно-методическим аспектам исследований, чтобы проиллюстрировать сложившиеся традиции и подходы. При отборе статей мы старались учесть эволюцию предметной области и приоритетов внутри неё за последние 20 лет.

В исследовании Г. Аронссона, К. Густафссона и М. Даллнер на национальной выборке ($N = 2767$) изучались пять групп работников, занятых на временной основе на шведском рынке труда: замещающие лица без постоянной должности (чаще всего в сфере ухода и социального обеспечения); лица, работающие на испытательном сроке; сезонные рабочие; лица, занятые в проектах; работники, приглашаемые на краткосрочные или экстренные работы «по вызову». Общая гипотеза заключалась в том, что временная занятость отличается от постоянной в плане контроля над своей трудовой жизнью, поэтому названные группы сравнивались между собой и с постоянными работниками, занятыми полный рабочий день, с точки зрения их влияния на принятие решений, возможности внутрипроизводственного обучения и личностного развития, поддержки со стороны начальства и коллег по работе, проявлений усталости, подавленности, бессоницы, физических болей (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2002).

Исследование имеет несколько оснований. Во-первых, оно опирается на теорию риска У. Бека, согласно которой риски в современном обществе распределяются неравномерно (Бек, 2000). Во-вторых — на управленческие концепции бережливого производства и гибкой фирмы (Atkinson, 1984), которые обосновывают распределение рисков на внутриорганиза-

ционном уровне; это проявляется, в частности, в увеличении числа работников с гибкой, ограниченной во времени занятостью. В-третьих — на идею, что контроль за условиями труда ограничивает риски и неопределённость, обеспечивает предсказуемость и уменьшает ожидание отрицательных результатов.

Авторы предложили обобщить полученные результаты в рамках структуры «ядро (постоянные работники) — периферия (временные работники)». Данная структура отражает разную степень неопределённости входящих в неё статусов внутрифирменной занятости. Тем самым авторы получили возможность, во-первых, соотнести аспекты условий занятости и здоровья в разных группах работников, во-вторых — показать влияние неопределённости на человека. Гипотеза в основном подтвердилась, причём в большей степени в аспекте контроля над условиями труда: временные сотрудники имеют меньше возможностей влиять на принятие решений, меньше возможностей для обучения и развития, чем постоянные сотрудники. При этом вид занятости существенно не влияет на восприятие поддержки со стороны начальства и коллег. Если брать жалобы на здоровье, то наиболее чувствительным индикатором к виду занятости оказались усталость, вялость.

Наиболее интересный обобщающий результат связан с попыткой распределить (проранжировать) виды временной занятости относительно ядра — постоянных работников, занятых полный рабочий день в профессии, которая им нравится (это ограничение специально добавлено авторами, чтобы избежать такого аспекта прекарности, как вынужденность). Предлагается круговая диаграмма, на которой чем ближе разновидность временной занятости к ядру, тем больше её сходство с ядром по измеренным характеристикам. Ближе всего к ядру оказались, во-первых, люди, занятые в проектах (у них наибольшее влияние на принятие решений и наибольшие возможности для обучения и развития; другие авторы также обращают внимание на «благополучие» этого вида нестандартной занятости (Каллеберг, 2014)), во-вторых — те, кто работает на испытательном сроке. Далее следуют работники, нанятые для замещения временных вакансий. Внешний слой в диаграмме, максимально удалённый от ядра, составляют сезонные рабочие и люди, приглашаемые на краткосрочные работы в случае особой необходимости. Закономерно, что представители последней группы минимально вовлечены в процессы внутрипроизводственного обучения и сообщают о наименьших возможностях узнать что-то новое и лично развиваться на работе, также они имеют маленькие возможности влиять на принятие решений. В этой группе женщин значительно больше, чем мужчин, они заняты в социальной работе, здравоохранении, розничной торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе.

Подход Г. Аронссона, К. Густафссона и М. Даллнер предлагает способ упорядочивания видов нестандартной занятости и позволяет ставить новые вопросы, например, о дополнительных психологических признаках этих видов занятости, о мерах, с помощью которых системы социального страхования и социального обеспечения могут сгладить негативные последствия нестабильной работы. В свете более поздних публикаций (Venach et al., 2014; Tompa et al., 2007; Van Aerden et al., 2015) полученные результаты, по сути, обосновывают включение в состав признаков прекарности уровень контроля над условиями труда, социальную поддержку, возможность обучения и развития.

В другом исследовании, которое также проводилось в Швеции на базе двух медицинских учреждений ($N = 954$), сравнивались жалобы на здоровье постоянных работников, занятых полный рабочий день (стандартная занятость), с другими категориями работников: занятые неполный рабочий день на постоянной основе; имеющие срочный контракт с фиксированной датой его завершения; работники «по вызову», приглашаемые на краткосрочные или экстренные работы (Bernhard-Oettel, Sverke, De Witte, 2005). Одна из задач состояла в

проверке идеи о том, что представители стандартной и альтернативной форм занятости в своём восприятии условий работы и состоянии психологического благополучия соотносятся как ядро и периферия. Восприятие условий работы включало переживание ненадёжности работы, восприятие предъявляемых требований и контролируемости работы.

Было установлено, что уровень субъективной ненадёжности работы выше у сотрудников, работающих по срочному контракту, и людей, приглашаемых на краткосрочные работы «по вызову»; при этом у первых напряжённость, вызванная работой, была выше, чем у вторых. При сравнении альтернативных видов с полной занятостью только у работников «по вызову» были обнаружены существенные отличия во взаимосвязи ненадёжности работы с психологическим благополучием. Авторы осторожно резюмируют, что разница между ядром (работники с полной постоянной занятостью) и периферией подтверждается частично и относится прежде всего к параметру субъективной ненадёжности работы.

При критичном рассмотрении данного вывода оказывается, что структура «ядро — периферия», обсуждаемая в работе Г. Аронссона, К. Густафссона, М. Даллнер, имеет достаточные подтверждения и в обсуждаемом исследовании: работа «по вызову» по большинству показателей максимально удалена от ядра и вместе с полной постоянной занятостью образует полюсы континуума статусов занятости. В то же время исследование обращает наше внимание на несколько важных моментов. Во-первых, подтверждается необходимость тщательной классификации видов нестандартной занятости и систематического описания их специфики. Например, очевидно, что занятость неполный рабочий день на постоянной основе имеет другие качественные характеристики по сравнению с видами временной занятости. По мнению Э. Томпы и его коллег, такая занятость не является нестабильной (Tompa et al., 2007). Во-вторых, требуется учёт специфики изучаемых выборок: представители разных организаций, профессий, отраслей экономики могут существенно отличаться друг от друга. В-третьих, принципиальное значение имеет вывод о том, что воздействие альтернативных форм занятости на человека осуществляется во взаимодействии с особенностями восприятия условий занятости (степень ненадёжности работы, баланс предъявляемых требований и контролируемости условий труда). Интеграция объективных и субъективных аспектов занятости необходима, по мнению авторов, для дальнейших исследований. Это подтверждается более поздними публикациями. В частности, было продемонстрировано, что для понимания специфики разных видов временной занятости, равно как и постоянной занятости важно определить, что именно работники оценивают в качестве стрессоров (De Cuypere, Notelaers, De Witte, 2009).

Группа испанских учёных предложила теоретическую модель возможных связей между precarious занятостью, физическим и психологическим здоровьем и качеством жизни. Преследуются следующие цели: систематизировать научные данные и понять сложные связи между такой занятостью и здоровьем; способствовать дальнейшему наблюдению и тестированию гипотетических причинно-следственных связей; определить потенциальные «точки входа», через которые можно будет осуществить вмешательство для улучшения показателей здоровья и сокращения неравенства в этой сфере (Venach et al., 2014).

В рамках модели выделяются три основных канала негативного влияния precarious занятости на здоровье и качество жизни. Один канал является прямым: precarious занятость может ограничивать контроль работников над своей профессиональной и личной жизнью, что приводит к психосоциальному стрессу; она способствует нарушению психологического контракта и, как следствие, приводит к возникновению чувства несправедливости, бессилия, неконтролируемости, отсутствия возможностей в будущем, а также к формированию

барьеров для поддержания профессиональной идентичности. Все эти стрессоры оказывают неблагоприятное воздействие на здоровье и психологическое благополучие.

Два других канала являются опосредованными. С одной стороны, влияние на здоровье и качество жизни может осуществляться через плохие условия труда (включая физико-химические, эргономические, биологические, психосоциальные аспекты — дефицит поддержки со стороны начальства и коллег, повышенная интенсивность работы), которые предлагаются работникам с precarious занятостью чаще, чем постоянным основным работникам. С другой стороны, влияние может осуществляться через материальную депривацию (включая низкий доход, отсутствие пособий и страховок, низкое качество жилья и неблагоприятные районы проживания), которая, опять же, в большей степени сопровождает precarious занятость.

Следует также иметь в виду, что precarious занятость повышает риск безработицы, нетрудоспособности (из-за плохих условий труда, отсутствия обучения технике безопасности), раннего выхода на пенсию, которые, в свою очередь, способствуют абсолютной или относительной материальной и социальной депривации. Precarious занятость и безработица могут формировать неблагоприятные циклические зависимости между собой. Это важное замечание побуждает рассматривать проблему precarious занятости в контексте карьеры и жизненного пути в целом. Один из ключевых вопросов здесь: какие карьерные траектории оказывают наиболее сильное влияние на здоровье? При ответе на него появится возможность изучать накопление токсичных эффектов precarious занятости, оценивать степень их устойчивости и так далее. Авторы считают, что кумулятивная (совокупная, накопленная) уязвимость некоторых групп работников, объединяющая нестабильные формы занятости с вредными физическими и психосоциальными условиями труда, должна быть главной заботой специалистов в данной области (Benach et al., 2014).

Кумулятивные эффекты, вероятно, зависят от продолжительности и интенсивности воздействия, а также от количества факторов, воздействию которых человек подвергается. Анализ архивов долгосрочных лонгитюдов позволяет утверждать, что нестабильность карьеры является кумулятивным эффектом особенностей внутрисемейных отношений, влияющих на формирование характера ребёнка. Накопленные следствия детской раздражительности и гневливости способны сформировать образ жизни с частой сменой работ и низким профессиональным статусом (Caspi, 1996).

В добротном исследовании швейцарских авторов была предпринята попытка на практике реализовать концептуальный переход от precarious занятости к карьерам в условиях precarious занятости. Главной задачей исследования выступила оценка того, как первые двадцать лет после выхода на рынок труда связаны с показателями психологического здоровья во время этого периода или после него (Giudici, Morselli, 2019).

На большой национальной выборке ($N = 5387$) была построена эмпирическая классификация карьер с учётом типа контракта (постоянная — временная работа), статуса на рынке труда (полная — неполная занятость), количества одновременных рабочих мест (множественная занятость); также учитывались периоды безработицы, получения социальной помощи, неактивности (выход из экономически активного населения). Измерялись психическое здоровье на протяжении всей жизни (депрессия, эмоциональное выгорание), психологическое благополучие (наличие депрессивных симптомов) и самооценка здоровья. Использовалась комбинированная исследовательская стратегия, соединяющая ретроспективные ответы респондентов и лонгитюдинальный формат сбора данных.

С учётом наполненности карьеры переходами авторами было введено понятие «сложность карьеры» — это количество различных статусов занятости в течение жизни (Giudici, Morselli, 2019), которое, по сути, развивает такое же краткое определение М. Артура,

Д. Холла, Б. Лоуренса (карьера рассматривается как последовательность опытов работы в течение жизни (Arthur, Hall, Lawrence, 1989)). Сложность карьеры близка понятию «психологическая напряжённость карьеры», определяемая количеством, содержанием и последовательностью индивидуальных кризисов занятости (выход на рынок труда, потеря работы, вынужденный межорганизационный переход и так далее) на протяжении жизненного пути (Дёмин и др., 2018).

Результаты исследования демонстрируют, что карьерные траектории являются предикторами психического здоровья и психологического благополучия. Особого внимания заслуживают прерывистые карьерные траектории, которые включают переходы от одних видов занятости к другим, от одних работ к другим работам и являются воплощением сложности карьеры. В данной статье прерывистые траектории характеризуются множественными и повторяющимися переходами между полной занятостью, неполной занятостью, разовыми подработками, иногда — работой в нескольких местах одновременно, периодами неактивности, безработицы и получения социальной помощи. Прерывистые траектории связаны с более выраженными депрессивными симптомами, более низким психическим здоровьем на протяжении жизни и более низкой самооценкой здоровья. Делается весьма интересное замечание о том, что безработица является признанным статусом, гарантирующим экономические и социальные права, а вот прерывистые карьерные траектории могут быть социально менее приемлемыми и это способствует дополнительному стрессу.

В другом исследовании, проведённом в Германии на репрезентативной выборке ($N = 2752$) в лонгитюдном формате, авторы также исходят из признания важности начальных периодов карьеры для её дальнейшего развёртывания, но оперируют гораздо менее протяжённым интервалом времени — шесть лет после окончания молодыми людьми учебных заведений. Одна из исходных посылок заключается в том, что особенности первого выхода на рынок труда, опыт первых форм занятости, их сочетание и последовательность влияют на психологическое благополучие и последующую карьеру. Степень ненадёжности занятости оценивалась объективно — через различные статусы занятости (полная, временная, невключённость в трудовую и учебную занятость, в том числе в качестве стажёра) и направленность переходов между ними; если респондент повторно приобретал статус обучающегося или становился самозанятым, или терял трудоспособность, он исключался из выборки. Соответственно, постоянная занятость кодировалась как низкая ненадёжность, временная занятость — как средний уровень, невключённость в трудовую и учебную занятость — как высокий уровень ненадёжности (Klug, Drobnic, Brockmann, 2019).

Было выделено пять типов траекторий, которые можно проранжировать по уровню ненадёжности на протяжении шестилетнего периода: «плавный переход», при котором молодые люди начинают с постоянной занятости и сохраняют её (43% обследованных); «ступенчатая траектория» начинается с временной занятости с последующим переходом к постоянной (21%); «замедленный переход» включает многократную временную занятость с вероятным переходом к постоянной занятости к окончанию наблюдаемого периода (23); траектория «отсев» характеризуется переходом от постоянной занятости к невключённости в трудовую и учебную занятость с последующим выбором временной занятости (3%; предикторами являются миграционный бэкграунд и уход за детьми); долгосрочная невключённость в трудовую и учебную занятость, в том числе в качестве стажёра (10%; характерна для людей с низким образованием, миграционным бэкграундом, статусом материнства). Авторы установили, что ухудшение самооценки здоровья и удовлетворённости жизнью определяется долгосрочной невключённостью в трудовую и учебную занятость; траектории «замедленный переход» и «отсев» могут влиять на ухудшение удовлетворённостью жизнью.

Описанные результаты дополняют характеристики и эффекты прерывистых и сложных карьер (Giudici, Morselli, 2019; Sarti, Zella, 2016; Virtanen et al., 2005).

Ещё одно исследование, проведённое в Германии, подтверждает, что последовательность видов занятости на протяжении карьеры / жизненного пути, действительно, имеет значение для психологического благополучия. П. Шуман и Л. Кухинке, анализируя результаты ежегодного лонгитюда на репрезентативной выборке, установили, что переход от постоянных контрактов к контрактам с фиксированной датой окончания (и в том, и в другом случае учитывалась только полная занятость) связан с более высокой частотой самооценки страха и печали (эмоциональный компонент психологического благополучия). Переход в противоположном направлении приводит к более низкой частоте этих эмоций. Кроме того, было обнаружено, что удовлетворённость жизнью (когнитивный компонент благополучия) повышается только при переходе от одной постоянной работы к другой постоянной работе (Schumann, Kuchinke, 2020).

Занятость входит в состав карьеры и жизненного пути не только своими видами и формами, уже многократно описанными в литературе, но и системами повседневных действий, делающих саму трудовую занятость возможной. Речь идёт о «работах ради работы» и «работах ради воспроизводства», которые не совпадают с трудом как таковым — оплаченной работой, предполагающей достижение конкретного нормативно заданного результата. К первым относятся: поиск вакансий на рынке труда, составление и обновление резюме, налаживание и поддержание деловых связей, дополнительное обучение и самообразование, «наведение внешнего глянца»; ко вторым — планирование и контроль финансов в семье, получение консультаций, другие действия самообслуживания (Стэндинг, 2014). Часть этих работ традиционно рассматривается в качестве карьерных процессов, часть включена в современные модели безбарьерной и изменчивой карьеры (Briscoe, Hall, 2006). Вероятно, чем выше неопределённость и нестабильность занятости, тем больше времени и усилий может быть затрачено на эти и другие подобные работы, причём без гарантий адекватной экономической отдачи.

Для прояснения данного вопроса У. Левчук, М. Кларк, А. де Вольф предложили понятие «напряжённость занятости», уровень которой зависит от взаимодействия, с одной стороны, нестабильности работы, её оплаты, общего дохода, рабочего графика, с другой — усилий, потраченных на поиск работы, обучение за свой счёт, выполнение поручений, не имеющих отношения к должностным обязанностям, на устранение противоречий между требованиями разных работодателей и рабочих мест (если их два и более). Комбинация высокой нестабильности и большого количества усилий ведёт к ухудшению самооценки физического и психологического здоровья, а если усилия на выполнение действий, снижающих неопределённость, не тратятся, показатели самооценки здоровья растут (Lewchuk, Clarke, de Wolff, 2008).

Успешная реализация описанных выше усилий предполагает достаточно высокий уровень саморегуляции, готовность к риску, наличие финансовых средств и компетенций в области информационных технологий, поэтому требуется комплексное изучение данного вопроса с учётом стадии жизненного пути, принадлежности человека к той или иной социальной группе, его способности к трудоустройству. Дискуссии в этом направлении получили дополнительный толчок в связи с пандемией COVID-19, которая оказывает неоднозначные воздействия на трудовые отношения, в том числе нестандартные формы занятости, их организационные и психологические характеристики (Spurk, Straub, 2020).

Резюме

В многочисленных исследованиях показано, что precarious занятость оказывает негативное влияние на здоровье и психологическое благополучие человека. Однако такой характер влияния нельзя назвать однозначным, что, вероятно, связано с психологическими переменными (восприятие условий занятости), стадией жизненного пути, на которой находится человек, наличием-отсутствием кумулятивных эффектов негативных воздействий. В этой связи многообещающим выглядит переход к биографическому масштабу изучения precarious занятости, к использованию понятий «сложность карьеры», «прерывистая карьерная траектория», «напряжённость занятости». Безусловно, важное значение имеет анализ социальных контекстов занятости.

Социальные контексты precarious занятости

Особенностями исследований precarious занятости являются отсутствие единого понимания и определения данного явления — в работах последних лет на это указывается из раза в раз (Benach et al., 2014; Ronnblad et al., 2019; Utzet et al., 2020), а также наличие противоречивых данных о его психологических эффектах. Заслуживает внимания призыв развивать социальную психологию рынка труда, одной из приоритетных задач которой является разработка понятий, релевантных проблематике гибкой, альтернативной занятости и применимых в разных странах для сравнительных исследований (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2002). Отличие такой социальной психологии от традиционного изучения психосоциальных условий труда состоит в том, что главное внимание уделяется более широкому социальному контексту — отношениям занятости, которые, с одной стороны, определяют способы и каналы включения человека в хозяйственную и социальную жизнь общества, с другой — являются проекцией различных социальных контекстов (Benach et al., 2014).

В соответствии с подходами, представленными в литературе, можно выделить несколько уровней социальных контекстов. Первый уровень — организационный; на разных предприятиях могут реализовываться разные виды и условия занятости. На втором уровне признаётся, что в одних профессиях или группах профессий нестабильных видов занятости больше, чем в других. На третьем аналогичные соотношения касаются отраслей экономики. Например, в ресторанном, гостиничном бизнесе, розничной торговле и других секторах, связанных с оказанием услуг, precarious занятости больше. На четвёртом уровне фиксируются отличия между регионами (в частности, испанские авторы отдельно выделяют исследования басков и каталонцев, а немецкие контролируют переменную, обозначающую проживание респондента в западной или восточной Германии), на пятом — между странами и группами стран. Как показал опыт адаптации уже упоминавшегося испанского опросника (*Employment Precariousness Scale*), диагностирующего precariousность, требуется внимательный анализ национальных систем регуляции и оформления трудовых договоров и контрактов. Разработчики столкнулись с тем, что шкала временности нуждается в пересмотре для использования в условиях шведского рынка труда (Jonsson et al., 2019).

Фактор национальной (страновой) и макрорегиональной специфики при изучении precarious занятости можно проиллюстрировать недавней обобщающей работой немецких исследователей. Она посвящена удовлетворённости работой и психическому здоровью среди заёмных работников, то есть людей, с которыми специальное агентство заключает соглашение и предоставляет работодателю на временной основе. Заёмные работники вынуждены часто менять место работы и приспосабливаться к новым требованиям; они часто испыты-

вают несправедливое отношение к себе, имеют мало возможностей планировать карьеру, получают более низкую зарплату, лишены льгот и так далее (Huenefeld, Gerstenberg, Hueffmeier, 2020). Согласно европейским исследованиям, данный вид занятости численно растёт в последние годы и считается одним из самых неблагоприятных с точки зрения объективной нестабильности (наименьший риск нестабильности — у людей с бессрочными контрактами на полный и неполный рабочий день, а также среди самозанятых с наёмными работниками) (Precarious work, 2018). Тем не менее, оказалось, что нет систематического подтверждения гипотезы о том, что заёмная занятость хуже постоянной полной занятости с точки зрения последствий: она не всегда связана с низкой удовлетворенностью работой и не всегда связана с нарушениями психологического здоровья. Авторы делают вывод, что противоречивые итоги аналитического обзора, вероятно, являются результатом действия различных социальных и профессиональных факторов в разных странах. В частности, работники в скандинавских государствах всеобщего благосостояния сообщают о лучшем или аналогичном состоянии здоровья по сравнению с постоянными работниками. Это связано с высоким уровнем социальной защищённости работников (Huenefeld, Gerstenberg, Hueffmeier, 2020). Специалисты указывают на отличия между странами, например, северной и южной Европы, Запада и «незападного мира» не только в аспекте социальной и правовой регуляции трудовых отношений, но и в более глубоких, исторически и культурно обусловленных формах существования прекарной занятости (Betti, 2018).

Ещё одна методологически важная дифференциация контекстов предложена австралийскими авторами. Они выделяют пять уровней социальной жизни, для изучения которых используется понятие «прекарность»: 1) прекарность в условиях занятости, затрагивающая зарплату, ненадёжность занятости, уровень контроля работниками над условиями труда и тому подобное; 2) прекарная работа, включающая рабочие места и должности, которые нестабильны в силу организации экономической деятельности; их увеличение способствует поляризации занятости; эти работы являются «плохими», часто — но не всегда — они связаны с нестандартными формами занятости; 3) прекарные работники, то есть люди, включённые в нестабильную работу, испытывающие последствия прекарности, через их жизни прекарность в занятости распространяет общую ненадёжность; таких работников называют ещё уязвимыми; 4) прекариат — формирующийся социальный класс, обладающий своими социальными, экономическими, психологическими и, возможно, политическими характеристиками (Стэндинг, 2014); 5) нестабильность как общая характеристика социальной жизни; нестабильность связана с чувством ненадёжности, переживаемым прекарными работниками и проникающим в другие сферы — жилищные условия, социальное обеспечение, личные взаимоотношения (Campbell, Price, 2016). Нетрудно заметить, что за уровнями изучения прекарной занятости открываются уровни изучения социальной неопределённости.

Авторы справедливо указывают на то, что выделенные уровни пересекаются, но их нельзя отождествлять друг с другом, они задают разные исследовательские стратегии. Наиболее сложным является взаимодействие второго и третьего уровней анализа, здесь в явной форме встречаются социально-экономический и психологический подходы к прекарной занятости и формируются следующие исследовательские вопросы. «Какое воздействие на работников оказывает пребывание в условиях прекарной занятости?» «Насколько глубоко они проникают в жизнь человека, формируют его жизненный путь?» Авторы предостерегают от механического перехода между уровнями, поскольку важно учитывать положение работника в системе социальных отношений, включающих родственные и дружеские связи, наличие / отсутствие дополнительных источников дохода и альтернативных вариантов трудоустройства, доступность социальных льгот и поддержки, социально-демографические, правовые и

политические аспекты. Например, занятость неполный рабочий день с низкой и неустойчивой зарплатой, частой сменой графика работы, низкой правовой защитой может достаточно легко переживаться молодыми людьми — учащимися школ, потому что они имеют другую основную занятость — учебную, расходы на жизнеобеспечение покрываются родителями, возможное увольнение не скажется на последующей карьере (Campbell, Price, 2016).

Резюме

Положение в системе социальных отношений может как усиливать, так и смягчать риски precarious занятости для человека, поэтому в каждом конкретном случае требуется тщательный анализ разномасштабных социальных контекстов (организация-работодатель, профессиональная группа, регион проживания и так далее), в которых находится работник.

Выводы

Можно выделить несколько направлений эволюции научных представлений о precarious занятости и способах её изучения.

1. Происходит переход от одномерных к многомерным моделям явления, включающим не только вид занятости, но также финансовые, социальные, организационные, правовые и психологические параметры условий занятости; этому переходу сопутствуют попытки создать комплексные и сжатые инструменты измерения precariousности.

2. Происходит переход от ситуативного к биографическому масштабу при изучении влияния precarious занятости на здоровье и психологическое благополучие; соответственно, исследования организуются в лонгитюдном или комбинированном формате, предлагаются модели карьер (например, прерывистые карьерные траектории), которые содержат в себе риски precariousности.

3. Знакомство с зарубежными работами демонстрирует важность создания и поддержания национальных опросных выборок, делающих возможным проведение масштабных исследований в разных форматах. Обратной стороной статистической репрезентативности опросов является предельная лаконичность психометрических инструментов. Проблема баланса репрезентативности и надёжности измерения существует и должна учитываться при организации собственных исследований.

4. Признаётся, что в целом precarious занятость оказывает негативное влияние на здоровье и психологическое благополучие человека, но это влияние нельзя назвать устойчивым и однозначным. Объяснение следует искать не только в понимании precariousности, особенностях измерительных инструментов. Важно учитывать социальные контексты занятости. Вполне вероятно, что precariousность по-разному представлена не только в разных организациях, но и в группах профессий, отраслях экономики. Кроме того, требуется знание особенностей региональных и национальных рынков труда, культуры трудовых отношений и способов разрешения трудовых конфликтов. Например, в постсоветской России периодически возникает форма занятости, при которой постоянный работник длительное время не получает заработную плату. По мнению Р. И. Капелюшникова, это наиболее парадоксальная черта российского рынка труда, отличающая его от многих индустриально развитых и постсоветских стран (Капелюшников, 2001). Длительные невыплаты заработной платы имеют своеобразные психологические следствия: уровень общей самооффективности работников значительно ниже нормы и аналогичен показателю длительно безработных; одновременно они характеризуются значительно более высокими показателями растерянности, бессилия и пассивности по сравнению с безработными (Дёмин и др., 2018).

Заключение

В обзоре не затрагивались другие — помимо здоровья и психологического благополучия — эффекты precarious занятости, их диапазон расширяется: презентизм (человек выходит на работу, будучи больным), организационная приверженность, девиантное поведение, сексуальные домогательства на работе, взаимодействие трудовой и личной / семейной жизни. Данные вопросы требуют дополнительного внимания.

С нашей точки зрения, есть необходимость в разработке определения понятия и теоретической концепции феномена precarious занятости, в которых более полно представлены её психологические составляющие. С одной стороны, precariousность предполагает: нестабильность самой трудовой занятости; нестабильность или недостаточность заработной платы; ограниченность влияния на условия труда; ограниченные возможности реализации трудовых и социальных прав, включая защиту от неприемлемых трудовых практик; дополнительно укажем на дефицит социальной поддержки (изоляция) и отсутствие возможности для обучения и профессионального развития в процессе трудовой деятельности. С другой стороны, precariousность включает в себя психологические эквиваленты перечисленных социально-экономических и организационно-правовых характеристик: переживание ненадёжности работы, переживание ненадёжности оплаты труда, переживание несправедливости и так далее. Данная сторона precariousности осмыслена в меньшей степени, чем первая сторона. Прогресс в этом направлении позволит учесть взаимодействие между явной и латентной (субъективной) precariousностью при разработке комплексных психодиагностических инструментов и проведении исследований.

Поскольку удельный вес precarious занятости растёт, её негативные, нейтральные и позитивные эффекты нуждаются в дальнейшем осмыслении. До сих пор непонятно, precarious занятость — это тупик или ступенька к благополучной жизни в новых обстоятельствах? Здесь уместно вспомнить, что крупнейшая исследовательница безработицы М. Яхода, подводя итог своим полувековым наблюдениям, задавалась вопросом: «Что позволяет людям выходить из неё невредимыми?» (Jahoda, 1988). Аналогичный вопрос можно адресовать precarious занятости. Некоторые авторы призывают искать потенциальные преимущества нестандартной занятости и способы достижения «нестандартными» работниками психологического благополучия и оптимального социального функционирования (De Cuypers et al., 2008; De Cuypers, De Witte, van Emmerik, 2011).

До сих пор недостаточно изучены психологические предпосылки и механизмы адаптации к нестабильным формам занятости; только недавно стали публиковаться исследования биографического масштаба, оперирующие стадиями жизненного пути, карьерными переходами и их отложенными эффектами. Данные направления актуальны и востребованы.

Надеемся, что представленный обзор будет способствовать дальнейшему развитию организационной психологии и становлению такого направления, как психология российского рынка труда. Пока у нас мало отечественных инструментов для его психосоциального измерения, прогнозирования и сопоставления с глобальными тенденциями. Психологические особенности российского рынка труда — область дальнейших исследований.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 20-113-50560.

Литература

- Андреева, Г. М. (2000). *Психология социального познания*. М.: Аспект Пресс.
- Бек, У. (2000). *Общество риска. На пути к другому модерну*. М.: Прогресс-Традиция.
- Дёмин, А. Н. (2007). Образец психолога — исследователя социальных проблем (к 100-летию со дня рождения М. Яходы). *Психологический журнал*, 28(5), 111–113.
- Дёмин, А. Н., Ожигова, Л. Н., Киреева, О.В., Педанова, Е. Ю. (2018). *Трудные жизненные ситуации и кризисы, связанные с гендерной социализацией и экономической активностью личности: монография*. Краснодар: Кубанский гос. ун-т.
- Дёмин, А. Н., Петрова, И. А. (2010). Психологические эффекты угрозы потери работы. *Психологический журнал*, 31(6), 38–49.
- Дружилов, С. А. (2015). Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты. *Гуманитарные научные исследования*, 1. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>
- Журавлев, А. Л., Купрейченко, А. Б. (2009). Тенденции социально-экономической жизни общества и развитие отечественной экономической психологии. В сб.: А. Д. Карнышев (ред.) *Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции (20–40): материалы десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф.* Иркутск: БГУЭП.
- Каллеберг, А. (2014). В условиях роста незащищённости на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами: интервью с Арне Каллебергом. *Экономическая социология*, 15(4), 11–17.
- Капелюшников, Р. И. (2001). *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*. М.: ГУ-ВШЭ.
- Коропец, О. А. (2019). Модели поведения и психологическое благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений. *Вопросы управления*, 4(59), 217–224.
- Пеша, А. В. (2018). Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований. *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*, 4, 111–125.
- Сизова, И. Л., Леонова, Л. А., Хензе, А. (2017). Прекариат занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками. *Экономическая социология*, 18(4), 14–59.
- Смирнова, А. Ю. (2016). Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищённости в сфере труда. *Организационная психология*, 6(4), 14–28.
- Смирнова, А. Ю. (2018). Значение поддержки социального окружения в сохранении психологической защищённости работником в ситуации угрозы потери работы. *Психологические исследования*, 11(58), 10.
- Смирнова, А. Ю. (2019). Динамика трудовых установок работников в ситуации угрозы потери работы. *Организационная психология*, 9(2), 8–31.
- Стэндинг, Г. (2014). *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Тощенко, Ж. Т. (2018). *Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография*. М.: Наука.
- Хижный, Э. К. (1999). Новая модель занятости и становление глобального рынка труда. В сб.: *Нестандартные формы занятости в промышленно-развитых странах (8–60)*. М.: ИНИОН РАН.
- Чуйкова, Т. С., (2020). Негарантированная работа и психологическое благополучие человека: результаты эмпирических исследований и теоретические подходы к их интерпретации. *Человеческий капитал*, 7, 200—210.
- Чуйкова, Т. С., Сотникова, Д. И. (2016). Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости. *Организационная психология*, 6(1), 6–19.

- Aerden Van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management* [Rep. no. 89]. Brighton, UK: Institute of Manpower Studies.
- Benach, J., Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276–277.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work and Stress*, 19, 301–318.
- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63, 273–319.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Burchell, B. (1992). Towards a social psychology of the labour market: or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment? *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 65(4), 345–354.
- Burchell, B. (1994). The effect of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health. In D. Gallie, C. Marsh, C. Vogler (eds.). *Social change and the experience of unemployment* (188–212). N.Y.: Oxford university press.
- Campbell, I., Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314–332.
- Caspi, A. (1996). Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course. In D. C. Funder et al. (Eds.). *Studying lives through time: personality and development* (343–376), 2nd ed. Washington: APA.
- Cuyper De, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., 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*, 10, 25–51.
- Cuyper De, N., De Witte, H., van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104–113.
- Cuyper De, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(6), 327–337.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.

- Elst Vander, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65–76.
- Friedland, D. S., Price, R. H. Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 33–45.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
- Giudici, F., Morselli, D. (2019). 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148.
- Goos, M, Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–33.
- Green, F, Felstead, A., Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855–883.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40, 6–19.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology?* 8(2), 179–195.
- Huenefeld, L., Gerstenberg, S., Hueffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work and Stress*, 34(1), 82–100.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: some conceptual issues. *Journal of Social Issues*, 44(4), 13–23.
- Jiang, L., Tripp, T. M., Probst, T. M. (2017). Being an organizational ‘lynchpin’: Development and validation of the core-versus-peripheral position scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 329–353.
- Jonson, J., Vives, A., Benach, J., Kjellberg, K., Selander, J., Johansson, G., Bodin, T. (2019). Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ OPEN*, 9(9), 1–11.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30, 154–175.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Klug, K., Drobic, S., Brockmann, H. (2019). Trajectories of insecurity: Young adults’ employment entry, health and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103308.
- Kozhina, A. A., Vinokurov, L. V. (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors). *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 106–118.

- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Lewchuk, W., Clarke, M., de Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387–406.
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421–441.
- Precarious work (2018). *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>
- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.
- Ronnblad T., Gronholm E., Jonsson J. 2019 Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 45(5), 429–443.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Sarti, S., Zella, S. (2016). Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy. *Social Science Research*, 57, 116–132.
- Schumann, P., Kuchinke, L. (2020). Do(n't) Worry, It's Temporary: The Effects of Fixed-Term Employment on Affective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2557–2582.
- Selenko, E., Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Spurk, D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework. *Work*, 28(3), 209–224.
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environment Health*, 33(5), 569–598.
- Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., Fernando G Benavides, F. G., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.

Поступила 15.03.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study

Andrey DIOMIN

Kuban State University, Krasnodar, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The problem of precarious employment, the scope of which is steadily expanding in different countries of the world, is discussed. The purpose of this paper is to determine the content of precarious employment, identify problems and approaches to their psychological study. The review actively uses interdisciplinary knowledge. *Findings.* Multidimensional interpretations of precarious employment are analyzed, which include not only the type of employment (non-standard), but also the conditions of employment and its subjective components. The main subject area is considered: the influence of precarious employment on the health and psychological well-being of a person. The transition from the study of precarious employment to the study of careers in conditions of precarious employment is recorded, the concepts of “career complexity”, “discontinuous occupational trajectory”, “employment strain” are revealed. The necessity of analyzing the social contexts of precarious employment is justified. *Conclusions.* The analysis of the literature made it possible to identify the directions of the evolution of ideas about precarious employment and ways of studying it. It is necessary to develop a definition and concept of precarious employment which more fully presents its psychological components. The progress in this direction will allow taking into account the interaction between manifest and latent precarity in the development of complex psychodiagnostic tools. It is concluded that it is necessary to study the psychological prerequisites and mechanisms of adaptation to unstable forms of employment. *The value of the results.* In Russian science, the psychology of precarious employment is clearly insufficiently studied. The review will contribute to the development of organizational psychology and labor market psychology, as well as increase the importance of psychological research on employment in Russia, especially in the context of the global threat of COVID-19, which is rapidly transforming labor relations.

Keywords: social instability, precarious employment, non-standard employment, job insecurity, health, psychological well-being, career.

References

- Aerden Van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.
- Andreeva, G. M. (2000). *Psikhologiya sotsial'nogo poznaniya* [Psychology of social cognition]. Moscow: Aspekt Press.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.

- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management* [Rep. no. 89]. Brighton, UK: Institute of Manpower Studies.
- Beck, U. (2000). *Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk Society: Towards a New Modernity]. Moscow: Progress-Tradicziya.
- Benach, J., Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276–277.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work and Stress*, 19, 301–318.
- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63, 273–319.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Burchell, B. (1992). Towards a social psychology of the labour market: or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment? *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 65(4), 345–354.
- Burchell, B. (1994). The effect of labour market position, job insecurity, and unemployment on psychological health. In D. Gallie, C. Marsh, C. Vogler (Eds.). *Social change and the experience of unemployment* (188–212). N.Y.: Oxford university press.
- Campbell, I., Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314–332.
- Caspi, A. (1996). Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course. In D. C. Funder et al. (Eds.). *Studying lives through time: personality and development* (343–376), 2nd ed. Washington: APA.
- Chuikova, T. S. (2020). Negarantirovannaya rabota i psikhologicheskoe blagopoluchie cheloveka: rezul'taty e'mpiricheskikh issledovanij i teoreticheskie podkhody k ikh interpretaczii [Insecure job and psychological human well-being: results of empirical and theoretical approaches to their interpretations]. *Human capital*, 7, 200–210.
- Chuikova, T. S., Sotnikova, D. I. (2016). Osobennosti otnosheniya k rabote v usloviyakh negarantirovannoj zanyatosti [Attitude to work under the conditions of insecure employment]. *Organizational Psychology*, 6(1), 6–19.
- Cuyper De, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., 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*, 10, 25–51.
- Cuyper De, N., De Witte, H., van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16(2), 104–113.
- Cuyper De, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205.

- Dannefer, D. (2003). Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *The Journals of Gerontology: Series B*, 58(6), 327–337.
- Demin, A. N. (2007). Obrazecz psikhologa — issledovatelya social'ny'kh problem (k 100-letiyu so dnya rozhdeniya M. Yakhody`) [The example of psychologist — Social problems researcher (to 100-th anniversary of Marie Jahoda)]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 28(5), 111–113.
- Demin, A. N. (2010). «Krizisnaya» interpretatsiya trudovoj zanyatosti cheloveka [“Crisis” interpretation of individual employment]. In A. L. Zhuravlev, L. G. Dikaya (Eds.). *Social'naya psikhologiya truda: Teoriya i praktika*, 2, (169–181). Moscow: Izd-vo «Institut psikhologii RAN».
- Diomin, A. N., Ozhigova, L. N., Kireeva, O. V., Pedanova, E. Yu. (2018). *Trudny'e zhiznenny'e situacii i krizisy`, svyazanny'e s gendernoj socializatsiej i e'konomicheskoy aktivnost'yu lichnosti: monografiya* [Difficult life situations and crises related to gender socialization and individual economic activity: monograph]. Krasnodar: Kubanskij gos. un-t.
- Diomin, A. N., Petrova, I. A. (2010). Psikhologicheskie efekty ugrozy poteri raboty [Psychological effects of job loss threat]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 31(6), 38–49.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.
- Druzhilov, S. A. (2015). Prekariat i neformal'naya trudovaya zanyatost` v Rossii: social'no-psikhologicheskie aspekty` [Precariat and informal employment in Russia: socio-psychological aspects]. *Gumanitarny'e nauchny'e issledovaniya*, 1. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>
- Elst Vander, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H., Sverke, M. (2016). The effect of job insecurity on employee health complaints: A within-person analysis of the explanatory role of threats to the manifest and latent benefits of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 65–76.
- Friedland, D. S., Price, R. H. Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 33–45.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
- Giudici, F., Morselli, D. (2019). 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148.
- Goos, M., Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118–133.
- Green, F., Felstead, A., Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: an empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855–883.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438–448.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40, 6–19.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
- Huenefeld, L., Gerstenberg, S., Hueffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work and Stress*, 34(1), 82–100.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.

- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: some conceptual issues. *Journal of Social Issues*, 44(4), 13–23.
- Jiang, L., Tripp, T. M., Probst, T. M. (2017). Being an organizational ‘lynchpin’: Development and validation of the core-versus-peripheral position scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 329–353.
- Jonson, J., Vives, A., Benach, J., Kjellberg, K., Selander, J., Johansson, G., Bodin, T. (2019). Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the Employment Precariousness Scale (EPRES). *BMJ OPEN*, 9(9), 1–11.
- Kalleberg, A. (2014). V usloviyakh rosta nezashchishchennosti na rynke truda i neravenstva mezhdru horoshimi i plokhimi rabotami: interv'y u s Arne Kalleberg [Growing Job Insecurity and Inequality between Good Jobs and Bad Jobs: An Interview with Arne Kalleberg]. *Journal of Economic Sociology*, 15(4), 11–19.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30, 154–175.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kapelyushnikov, R. I. (2001). *Rossiyskiy ry`nok truda: adaptatsiya bez restrukturizatsii* [The Russian labor market: adaptation without restructuring]. Moscow: GU HSE.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Khizhny`j, E. K. (1999). Novaya model` zanyatosti i stanovlenie global`nogo ry`nka truda [A new model of employment and the formation of the global labor market]. In *Nestandartny`e formy` zanyatosti v promy`shlenno-razvity`kh stranakh* (8–60). Moscow: INION RAN.
- Klug, K., Drobnic, S., Brockmann, H. (2019). Trajectories of insecurity: Young adults' employment entry, health and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103308.
- Koropecz, O. A. (2019). Modeli povedeniya i psikhologicheskoe blagopoluchie rabotnikov v usloviyakh sotsial`nogo zagryazneniya trudovy`kh otnoshenij [Behavioral patterns and psychological well-being of employees in the context of social pollution of labor relations]. *Voprosy upravleniya*, 4, 217–224. URL: <https://journal-management.com/issue/2019/04/20>
- Kozhina, A. A., Vinokurov, L. V. (2020). Work Alienation During COVID-19: Main Factors and Conditions (An Example of University Professors). *Psychology in Russia: State of the Art*, 13(4), 106–118.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Lewchuk, W., Clarke, M., de Wolff, A. (2008). Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment and Society*, 22(3), 387–406.
- Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research*, 119(1), 421–441.
- Pesha, A.V. (2018). Vliyanie nestandartny`kh form zanyatosti na fizicheskoe i psikhosotsial`noe zdorov`e zhenshin. Obzor issledovaniy [The impact of precarious employment on the physical and psychosocial health of women]. *Research Overview. Herald of Omsk University. Series “Economics”*, 4, 111–125.
- Precarious work (2018). *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>

- Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.
- Ronnblad T., Gronholm E., Jonsson J. 2019. Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 45(5), 429–443.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139.
- Sarti, S., Zella, S. (2016). Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy. *Social Science Research*, 57, 116–132.
- Schumann, P., Kuchinke, L. (2020). Do(n't) Worry, It's Temporary: The Effects of Fixed-Term Employment on Affective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2557–2582.
- Selenko, E., Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Sizova, I. L., Leonova, L. A., Khenze, A. (2017). Prekaritet zanyatosti i dokhodov v Rossii i Germanii: samovospriyatie nayomny`mi rabotnikami [The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers]. *Journal of Economic Sociology*, 18(4), 14–59.
- Smirnova, A. (2016). Znachenie rolevogo konflikta v perezhivanii sub`ektivnoy nezashchishchennosti v sfere truda [The Impact of Role Conflict on Job Insecurity]. *Organizational Psychology*, 6(4), 14–28.
- Smirnova, A. (2019) Dinamika trudovykh ustanovok rabotnikov v situatsii ugrozy poteri raboty [The dynamics of job attitudes of the employee in a threatening of job loss situation]. *Organizational Psychology*, 9(2), 8–31.
- Smirnova, A. Yu. (2018). Znachenie podderzhki sotsial`nogo okruzeniya v sokhranении psikhologicheskoy zashchishchennosti rabotnikom v situatsii ugrozy` poteri raboty` [The impact of social support on psychological security of the employee in job loss threatened situation]. *Psychological studies*, 11(58), 10. Retrieved from: <http://psystudy.ru>
- Spurk, D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103435.
- Standing G. (2014). *Prekariat: novyy opasnyi klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem Press.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework. *Work*, 28(3), 209–224.
- Toshchenko, Z. T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu: Monografiya* [Precariat: from proto-class to new class: Monograph]. Moscow: Nauka.
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environment Health*, 33(5), 569–598.
- Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622

- Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., Fernando G Benavides, F. G., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.
- Zhuravlev, A. L., Kuprejchenko, A. B. (2009). Tendenczii soczial'no-e'konomicheskoy zhizni obshhestva i razvitie otechestvennoj e'konomicheskoy psikhologii [Trends in the socio-economic life of society and the development of domestic economic psychology]. In *E'konomicheskaya psikhologiya: aktual'ny'e issledovaniya i innovacionny'e tendenczii: Materialy` desyatoj yubilejnoj mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* (20–40). Irkutsk: Izd-vo BGUE.

Received 15.03.2021