



Индекс прекарности для психологического изучения российского рынка труда¹

ДЁМИН Андрей Николаевич

ORCID: 0000-0002-1420-1212

Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

Аннотация. Цель статьи — обосновать шкалу «Индекс прекарности», представить её психометрические характеристики; выявить психологические и биографические корреляты прекарности; опираясь на шкалу, сравнить разные виды занятости на российском рынке труда. *Метод.* Выборку составили 495 чел. в возрасте от 30 до 45 лет, реализующих четыре вида занятости: на постоянной основе полный рабочий день; контракт с фиксированной датой окончания через один–три года; временная работа менее года; случайная, краткосрочная занятость. *Результаты.* Проведён анализ признаков прекарной занятости, представленных в зарубежных и отечественных подходах. Выделены ключевые признаки, на основе которых предложена шкала «Индекс прекарности». Она включает 13 пунктов для оценки текущих и ожидаемых характеристик занятости. Подтверждены гипотезы о конструктивной и эмпирической валидности «Индекса прекарности». Его психологическими коррелятами являются переживание ненадёжности работы и вынужденности занятости, восприятие барьеров карьерного развития и депривация психологических благ, которые несёт в себе традиционная (стандартная) организация трудовых отношений. Разные виды занятости имеют разные уровни прекарности. Самый низкий уровень — у постоянной полной занятости, самый высокий — у случайной, краткосрочной занятости. Биографическими коррелятами «Индекса прекарности» выступают наличие периодов безработицы в карьере и частота смены работ за последние три года. *Выводы.* Шкала обладает приемлемыми психометрическими свойствами, конструктивной и эмпирической валидностью. С учётом полученных результатов «Индекс прекарности» может рассматриваться как интегральный показатель неопределённости в сфере занятости для конкретных индивидов и групп, он отражает историю и текущее качество их занятости. Доказано, что по своей психологической функциональной структуре прекарный труд сильно отличается от стабильного труда. Сделан вывод о том, что требуется более тонкая дифференциация случайной и временной (до года) занятости; нужен дополнительный анализ вопроса о неформальной занятости как компоненте «Индекса прекарности». *Ценность результатов.* Индекс прекарности является новым инструментом, измеряющим комплекс статусно-поведенческих и субъективно-оценочных характеристик занятости. Он открывает перспективу для оценки организаций, социальных, возрастных, профессиональных групп с точки зрения реализуемого ими качества занятости. Шкала обладает междисциплинарным потенциалом, она может быть полезной для социологов и экономистов, специалистов по управлению персоналом. В целом появление компактной шкалы, измеряющей прекарность, является важным шагом в изучении адаптации человека к разным видам занятости на российском рынке труда.

Ключевые слова: индекс прекарности; прекарная занятость; благополучие личности на рынке труда; латентные функции занятости.

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

Введение

Прекарная занятость — активно обсуждаемая научная проблема. В зарубежной литературе дискуссии идут уже несколько десятилетий, среди отечественных учёных интерес к проблеме формировался последнее десятилетие. На фоне растущего числа статей представителей разных отраслей знания заметными этапами стали издание монографий (Тощенко, 2018; Тощенко, 2020; Тощенко, 2021). «Прекарная занятость — это специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределённости социально-экономического положения работника» (Тощенко, 2021, с. 35). И. Л. Сизова, Л. А. Леонова, А. Хензе, оперируя термином «прекаритет», относят к нему всю «область неустойчивой профессиональной активности», которая сопровождается текущими или будущими потерями, способными существенно осложнить и (или) ухудшить положение трудящегося (Сизова, Леонова, Хензе, 2017, с. 16–17). На сегодняшний день большинство исследователей сходится во мнении, что прекарная занятость — не просто вид занятости или трудовой деятельности, который характеризуется нестабильностью и временностью работы, но также финансовые, социальные, организационные, правовые, психологические параметры этой нестабильности.

Важной темой остаются инструменты измерения прекарности. Примером могут служить достаточно широко используемые «Шкала нестабильной трудовой занятости» (*Employment precariousness scale, EPRES*) (Benach et al., 2014), «Индекс нестабильности трудовой занятости» (*Employment precarity index, EPI*) (Lewchuk, 2017), которые учитывают комплексную природу феномена, включая присутствие в нём психологических характеристик восприятия ситуации. Российские авторы А. В. Кученкова и Е. А. Колосова, частично опираясь на зарубежные подходы, предложили 12 признаков неустойчивости занятости, количество которых позволяет оценить степень её прекарности у работника. По мнению авторов, набор признаков может корректироваться в соответствии с теоретическими предпосылками и возможностями базы данных (Кученкова, Колосова, 2018).

В целом на данный момент имеется небольшое количество методов измерения прекарности, особенно на российском рынке труда, и в содержании методов нет согласия. Как пишет Ж. Т. Тощенко, «в научной литературе не выработано единого подхода к определению и измерению этого явления» (Тощенко, 2021, с. 32). Разработчикам нужно учитывать такие важные атрибуты прекарности, как многопризнаковость и наличие психологических составляющих. Это позволит более точно описывать разные виды занятости и разные группы (социальные, профессиональные, возрастные) работников.

Опираясь на представленную выше литературу и обобщение современных дискуссий (Дёмин, 2021), далее мы исходим из того, что прекарность занятости относится к текущей или ожидаемой нестабильности и неопределённости различных аспектов трудовых отношений, среди которых: длительность отношений, объём занятости, доход, реализация социальных прав, рабочий график и другие. Прекарная занятость может ухудшать социальную интеграцию и психологическое благополучие человека.

Цель статьи — предложить шкалу «Индекс прекарности», определить её психометрические характеристики; выявить психологические и биографические корреляты прекарности; опираясь на шкалу, сравнить разные виды занятости на российском рынке труда. Используется несколько идей и подходов. Во-первых, междисциплинарный подход для анализа теоретических и методических наработок социологов, экономистов, демографов, их уточнения и психологической реинтерпретации. Во-вторых, используются выводы о том, что прекарность характеризует не только работников с временной, случайной занятостью

или самозанятостью; она в ряде аспектов присуща работникам с постоянной занятостью (Кученкова, Колосова, 2018; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Lewchuk, 2017; Tompra et al., 2007; Van Aerden et al., 2015), поэтому наряду со статусно-поведенческими показателями precariousности нужно использовать субъективно-оценочные, прогнозируемые характеристики занятости. В-третьих, мы обращаемся к функциональной модели М. Яходы (Jahoda, 1981; 1982) для оценки и интерпретации precariousности как явления, противостоящего стандартной трудовой занятости, доминировавшей в индустриальную эпоху.

Методы

При разработке шкалы изначально учитывались основные параметры precariousности, которые были выделены в своё время Дж. Роджерсом и Дж. Роджерс и принимаются во внимание практически всеми исследователями: темпоральный (непрерывность занятости во времени); организационный; финансово-экономический; социально-правовой (доступ к социальному обеспечению, страхованию) (Rodgers, Rodgers, 1989). Современные дискуссии идут по поводу операционализации этих параметров, происходит их уточнение в связи со страновой спецификой, теоретическими соображениями. В таблице 1 предлагается распределение признаков precariousности между её основными параметрами на основе публикаций членов известных исследовательских групп и центров. Они изучают проблему не один год, соответствующие публикации активно цитируются в научной литературе. При обсуждении привлекались дополнительные, не указанные в таблице источники.

Таблица 1. Операционализация параметров precariousности

Параметры precariousности	Признаки precariousности, представленные в публикациях известных исследовательских групп			
	Международная исследовательская группа GREDS-EMCONET, изучающая неравенство в области здоровья и условия занятости, Испания, Нидерланды и др. (Vives et al., 2010; Benach et al., 2014)	Исследовательская группа в Свободном университете Брюсселя, Бельгия, изучающая качество занятости (Van Aerden et al., 2015)	Исследовательская группа PEPSO, изучающая бедность и precariousность занятости в Южном Онтарио, Канада (Lewchuk, 2017)	Исследовательская группа в РГГУ, Россия (Кученкова, Колосова, 2018) ²
Темпоральный	тип и длительность контракта	тип контракта, отражающий длительность занятости	форма трудовых отношений, включающая длительность занятости; низкая вероятность трудовых отношений в течение года, которые обеспечивают высокий стандарт занятости	непостоянная занятость; самозанятость
Организационный	бесправие при обсуждении условий труда; неопределённое рабочее время ³ ; незащитность перед неприемлемыми методами работы со стороны работодателя	продолжительный рабочий день; непредсказуемость рабочего графика; вынужденная неполная занятость; отсутствие информации по вопросам охраны труда и техники безопасности; отсутствие влияния на принятие решений; отсутствие процедуры согласования рабочего времени	непредсказуемость рабочего графика; еожиданные вызовы на работу; ожидание сокращения общего количества часов оплачиваемой работы	нестандартность места работы (работа дома); вынужденная неполная занятость; вынужденный неоплачиваемый отпуск

Финансово-экономический	заработная плата (низкая)	уровень дохода; отсутствие дополнительных выплат (помимо заработной платы)	нестабильность дохода	уровень оплаты труда; уменьшение зарплаты не по желанию работника
Социально-правовой	ограниченные права на социальные пособия; бессилие при осуществлении прав на отпуск, посещения врача и тому подобного	неоплачиваемое сверхурочное рабочее время	неосуществление работодателем страхования жизни, медицинского страхования, пенсионных отчислений; страх негативной реакции работодателя на вопросы о безопасности, трудовых правах; неоплачиваемый отгул	отсутствии оплачиваемого отпуска в течение года; предприятие не выплачивает вовремя все деньги
Дополнительные признаки, которые сложно отнести к четырём основным параметрам		отсутствие возможности обучения на работе	получение части трудового дохода наличными (в конверте)	неформальная занятость; неофициальные выплаты

Примечание: 2 Позже количество признаков было уменьшено (Кученкова, 2022), но мы отталкиваемся от исходного варианта как наиболее информативного. 3 Этот признак добавлен исследовательской группой совсем недавно при уточнении «Шкалы нестабильной трудовой занятости», из которой, в свою очередь, убрали признак «ограниченные права на социальные пособия» (Padrosa et al., 2021). Авторы объясняют ревизию шкалы меняющейся ситуацией в сфере занятости. Удаление прав на социальные пособия объясняют тем, что в большинстве европейских стран это включено в тип и длительность контракта.

Для шкалы Индекс прекарности были отобраны наиболее устойчивые (присутствие во всех четырёх или трёх подходах) признаки: тип контракта (длительность трудовых отношений); низкая или нестабильная оплата труда; непредсказуемость рабочего графика; вынужденная неполная занятость; затруднённое использование своих трудовых и социальных прав.

Эти признаки были дополнены ещё двумя. Один связан с дисбалансом властных межличностных отношений, который может порождать неприемлемые методы работы (Benach et al., 2014), токсичные управленческие практики (Коропец, 2019), неуважение по отношению к работникам. Другой дополнительный признак «отсутствие возможности обучения на работе» обсуждается не только в подходе К. Ван Арден с коллегами (Van Aerden et al., 2015), поэтому мы сочли важным его включение в шкалу. Доступ к обучению улучшает перспективы для продвижения по служебной лестнице внутри организации и улучшает перспективы трудоустройства в другие организации (Tompa et al., 2007). Эти процессы активно изучаются в контексте способности (возможности) занятости (employability), их можно интерпретировать как наращивание человеческого капитала (Fugate, Kinicki, Ashford, 2004), капитала мобильности (Forrier, Verbruggen, De Cuypere, 2015). Отсутствие возможности обучения лишает работника конкурентноспособных навыков и умений, ухудшает его позицию на внешнем и внутреннем (организация) рынках труда, то есть препятствует его полноценной социально-трудовой интеграции.

Ещё один признак «неформальная занятость» широко обсуждается в литературе, присутствует в подходах, представленных в таблице 1 (Кученкова, Колосова, 2018; Lewchuk, 2017), тем не менее на данном этапе мы не стали включать его в Индекс прекарности. Поясним такое решение. Анализ литературы свидетельствует о том, что отсутствие трудового договора нередко рассматривается как один из показателей длительности трудовых отношений. Например, используется шкала: бессрочный договор — временный договор более одного года — временный договор менее одного года — без договора (Тощенко, 2021). Но такая шкала является частично упорядоченной: работа без договора может длиться и меньше года, и больше года, то есть возникает путаница. С аналогичной проблемой столкнулся коллектив авторов, занимавшийся адаптацией «Шкалы нестабильной трудовой занятости» для использования на шведском рынке труда: в вопросе о

продолжительности контракта был предусмотрен вариант ответа «Не имею контракта» (для работающих неформально); он кодировался как максимально прекарный (Jonsson et al., 2019). Оказалось, что в таком формате субшкала временности не имеет внутренней консистентности (показатель α -Кронбаха близок к нулю), и авторы делают вывод, что в Швеции она не сработала. И. Л. Сизова, Л. А. Леонова, А. Хензе относят неформальную (нелегальную) занятость к атипичной занятости, но этого, по их мнению, недостаточно, чтобы говорить о её прекарности, поскольку она может иметь преимущества и привлекательность для отдельных категорий работников (Сизова, Леонова, Хензе, 2017, с. 16).

Ещё один аспект обсуждаемой проблемы. В настоящее время занятость без трудового договора иницируется способами оплаты труда через сеть Интернет. Как пишет Г. А. Тосунян, «современные формы оперативного осуществления расчётов во многих случаях избавляют стороны от формализации своих трудовых отношений, если смотреть на проблему с точки зрения удобства оплаты труда, особенно труда дистанционного и труда самозанятых» (Тосунян, 2021, с. 14–15). Дополнительно укажем, что в отношении таких работников сохраняется возможность контроля над их финансовыми транзакциями и, следовательно, возможность юридически оспорить их действия или действия контрагентов. Так оправданно ли занятость без контракта однозначно считать неформальной? Приходится признать: то, что раньше оценивалось как угроза или потеря, сейчас — повседневная реальность, требующая внимательного анализа в контексте новейших тенденций в экономике.

Следуя проведённому ранее анализу (Дёмин, 2021), в шкалу были включены психологические эквиваленты статусных и поведенческих признаков прекарности в форме соответствующих прогнозов (ожиданий). Наиболее отчётливо этот приём представлен в работе У. Левчука: открыто фиксируемые результаты взаимодействия с работодателем сочетаются с прогнозированием конкретных характеристик трудовых отношений (Lewchuk, 2017). Похожим образом действовали разработчики «Шкалы нестабильной трудовой занятости», вводя такие психологические аспекты трудовых отношений, как незащищённость и бессилие работников в организационном и социально-правовом параметрах прекарности (Benach et al., 2014). Восприятие угроз — важная составляющая прекарности (прекаритета) (Дёмин, Петрова, 2010; Сизова, Леонова, Хензе, 2017).

Итоговый вариант шкалы включает 13 вопросов. Один вопрос предполагает четыре варианта ответа, остальные — по три варианта; шесть вопросов фиксируют текущие статусные аспекты трудовых отношений, ещё семь вопросов содержат прогнозы (ожидания) по поводу развития трудовых отношений (Приложение 1). Все ответы суммируются, образуя итоговый Индекс прекарности. Мы воспользовались рекомендацией У. Левчука использовать одномерную шкалу, поскольку для оценки прекарности важен каждый её первичный показатель (Lewchuk, 2017). Продуктивность такого решения демонстрирует исследование К. Ван Арден с коллегами, в котором построение полезной эмпирической классификации работников опиралось как раз на первичные индикаторы прекарности (Van Aerden et al., 2015).

Психометрические свойства шкалы проверялись на выборке работающих людей $N = 495$, средний возраст 36,2 года (min = 30, max = 45), 50% мужчин, 50% женщин. Высшее образование имели 59%, среднее профессиональное — 37,9% (в том числе 12,4% неоконченное высшее), уровень средней школы имели 2,8%. Работали на постоянной основе полный рабочий день 26,7%, у 24% контракт (договор) имел фиксированную дату окончания через один–три года, 24,9% имели временную (менее одного года) работу, у 26,7% занятость носила случайный, краткосрочный характер. Определялись внутренняя и ретестовая надёжность шкалы, её конструктивная и эмпирическая валидность.

Оценка конструктивной валидности

Для оценки конструктивной валидности были сформулированы две гипотезы.

Гипотеза 1: чем выше значение Индекса прекарности, тем сильнее переживание ненадёжности работы и вынужденности занятости, тем выше показатель восприятия барьеров карьерного развития.

Переживание ненадёжности работы было одним из первых психологических показателей, описывающих состояние человека (тревога) в ситуации организационных изменений (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984; 2010). С тех пор оно неоднократно применялась для оценки неустойчивости и ухудшения различных аспектов трудовых отношений. В данном исследовании использовалась «Методика измерения ненадёжности работы» (Дёмин, Петрова, 2010), включающая две шкалы: ненадёжность будущего и ненадёжность настоящего на работе.

Вынужденность тех или иных аспектов занятости, конфликт желаний и ценностей с обстоятельствами многие авторы относят к индикаторам прекарности (Кученкова, 2019; Кученкова, Колосова, 2018; Lewchuk, 2017). Мы использовали шкалу вынужденности из опросника «Психологическая структура занятости» (Дёмин, Пивкин, 2014).

Восприятие барьеров карьерного развития предложено Д. Холландом и его последователями в качестве показателя, дополняющего уровень профессиональной идентичности и позволяющего получить информацию о трудностях принятия и реализации карьерных решений (Holland, Gottfredson, Power, 1980). Соответствующая методика «Моя профессиональная ситуация» (*“My vocational situation”*) адаптирована на русский язык (Дёмин, Седых, Седых, 2017), использовалась входящая в неё шкала «Барьеры развития».

Во второй гипотезе сделана попытка зафиксировать психологическими средствами отличие Индекса прекарности от стандартной (стабильной и защищённой) занятости. Учитывались следующие соображения. Расширение прекарности связано с глобализацией экономики и растущей гибкостью трудовых отношений, отказом от форм организации труда, сложившихся в индустриальную эпоху. Известной и удачной попыткой описать влияние индустриально организованного труда на человека является функциональная модель М. Яходы. Наряду с явной функцией трудовой занятости (получение дохода) есть ещё, как минимум, пять латентных функций: упорядочивание времени повседневной жизни человека; обеспечение регулярных взаимодействий с другими людьми за пределами семьи; связывание индивидуальных целей с целями других людей и организаций; формирование социального статуса; побуждение к регулярному проявлению активности (Jahoda, 1981; 1982). Они становятся явными при разрыве (безработица) или искажении связей человека с институтом трудовой занятости. Депривация функций приводит к страданию, сопровождается негативными психологическими эффектами.

Модель М. Яходы является результатом социально-психологического осмысления стандартной трудовой занятости, доминировавшей в индустриальную эпоху, широко представленной и в настоящее время. Прекарная занятость — атрибут постиндустриальной эпохи, поэтому инструменты, измеряющие её, гипотетически должны фиксировать отличия от модели М. Яходы. Можно предположить, что прекарность связана с ослаблением перечисленных латентных функций занятости. В литературе содержатся указания на возможность интерпретации прекарности с помощью подхода М. Яходы (Selenko, Vatinic, 2013; Vander Elst et al., 2016).

Итак, *Гипотеза 2: Индекс прекарности с высокой вероятностью будет отрицательно связан с включённостью человека в реализацию латентных функций занятости.* Для проверки гипотезы использовался опросник «Психологическая структура занятости» (Дёмин, Пивкин, 2014).

Оценка эмпирической валидности

Эмпирическая валидность шкалы определялась в рамках проверки гипотез 3 и 4. В качестве критериев валидности использовались тип контракта и наличие опыта безработицы.

Гипотеза 3: разным видам занятости (им соответствуют разные типы контракта) будут присущи разные уровни прекарности.

В основе такого предположения — идея континуумов статусов занятости (Benach, Muntaner, 2007; Dooley, 2003), а также эмпирические исследования, демонстрирующие, что показатели прекарности имеют разную выраженность и соотношение у разных групп работников (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2002; Van Aerden et al., 2015).

Гипотеза 4: Индекс прекарности может быть тесно связан с наличием в карьере периодов безработицы и частой сменой работ.

В основе гипотезы лежат выводы о том, что прекарная занятость, переходы от одних работ к другим и безработица нередко совмещаются в так называемых прерывистых и сложных карьерах (Giudici, Morselli, 2019; Sarti, Zella, 2016); более того, между этими явлениями формируются неблагоприятные циклические зависимости (Benach et al., 2014; Darity, Goldsmith, 1996). Наличие в карьере периодов безработицы измерялось шкалой: «Были ли у Вас периоды (месяц и более) без работы?» (1 — нет, не были; 2 — да, были (напишите, сколько таких периодов было)). Частота смены работ измерялась шкалой: «За прошедшие три года сколько раз Вы трудоустроивались?» (1 — один раз трудоустроивался (моя нынешняя работа); 2 — более одного раза трудоустроивался (напишите, сколько раз, включая трудоустройство на нынешнюю работу)).

При обработке данных использовались корреляционный анализ, непараметрическая статистика для сравнения групп с разными видами занятости.

Результаты и обсуждение

Описательная статистика

Полученное эмпирическое распределение значений Индекса прекарности имеет слабую правостороннюю асимметрию (табл. 2), соответственно значения среднего и медианы смещены в сторону более низких показателей прекарности. Судя по литературным источникам, в целом это совпадает с картиной соотношения стабильной и нестабильной, бессрочной и срочной занятости, слабой и сильной степени прекарности как на российском, так и на зарубежных рынках труда (Коропец, Чудиновских, 2021; Кученкова, 2022; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Тощенко, 2018; Тощенко, 2021; Lewchuk, 2017; Padrosa et al., 2021; Eurofound, 2018).

Таблица 2. Описательная статистика шкалы Индекс прекарности

Минимум	Максимум	Среднее	Стандартное отклонение	Медиана	Дисперсия	Асимметрия	Экссесс
14	35	22.61	5.083	23	25.837	.237	-.901

Надёжность

Для оценки внутренней надёжности использовался коэффициент α Кронбаха. Его значение составило 0,794 (при нижней допустимой величине 0,6). Также вычислялись корреляции пунктов и интегрального показателя по шкале. Все корреляции «пункт-итог» статистически значимы (ρ в диапазоне значений 0,436–0,684, $p < 0,001$). В этом плане пункты, оценивающие ожидания и прогнозы, мало отличаются от пунктов, оценивающих текущие статусно-поведенческие аспекты занятости (табл. 3): и те, и другие в равной мере измеряют уровень прекарности.

Ретестовая надёжность шкалы проверялась с помощью коэффициента корреляции Спирмена ($n = 44$, $\rho = 0,682$, $p < 0,0001$), опрос проводился с интервалом три недели.

Таблица 3. Значения коэффициента корреляции между пунктами и итоговым баллом по шкале «Индекс прекарности»

Признаки прекарности	ρ Спирмена	p -value
Тип контракта (длительность занятости)	.620	.000
Отсутствие определённости по поводу места работы через год	.488	.000
Высокая вероятность сокращения общего количества часов оплачиваемой работы в ближайшие шесть месяцев	.477	.000
Нестабильность дохода за последние 12 месяцев	.542	.000
Высокая вероятность проблем с доходом в течение предстоящих 12 месяцев	.684	.000
Частое изменение графика работы в последние месяцы	.472	.000
Непредсказуемость графика работы через несколько месяцев	.576	.000
Несправедливое отношение со стороны нынешнего работодателя	.478	.000
Ожидание несправедливого отношения со стороны нынешнего или другого работодателя через год	.436	.000
Текущая затруднённая использования больничного, отпуска	.653	.000
Прогнозирование затруднённости использования больничного, отпуска в дальнейшем	.540	.000
Отсутствие возможности получать новые профессиональные знания и навыки в рамках нынешней трудовой деятельности	.440	.000
Низкая вероятность получать новые профессиональные знания и навыки в рамках трудовой деятельности через год	.453	.000

Конструктивная валидность

Установлены тесные положительные связи шкалы «Индекса прекарности» с переживанием ненадёжности будущего и настоящего на своей работе ($\rho = 0,464$ и $\rho = 0,303$ соответственно, $p < 0,001$), вынужденностью занятости ($\rho = 0,347$, $p < 0,001$), восприятием барьеров карьерного развития ($\rho = 0,378$, $p < 0,001$). Результаты хорошо согласуются с многочисленными зарубежными исследованиями, демонстрирующими связь между уровнем прекарности и уровнем психологического благополучия работника (Benach et al., 2014; Giudici, Morselli, 2019; Klug, Drobnic, Brockmann, 2019), а также с российскими исследованиями (Кученкова, 2022; Монусова, 2019; Тощенко, 2021). В нашем случае можно констатировать: чем выше Индекс прекарности, тем ниже показатели психологического благополучия человека в профессионально-трудовой сфере. Гипотеза 1 подтвердилась.

Таблица 4. Значения коэффициентов корреляции между компонентами Индекса прекарности и показателями психологического благополучия в трудовой сфере

Компоненты Индекса прекарности	1	2	3	4
Тип контракта (длительность занятости)	.274***	.024	.102*	.132**
Отсутствие определённости по поводу места работы через год	.196***	.059	.208***	.259***
Высокая вероятность сокращения общего количества часов оплачиваемой работы в ближайшие шесть месяцев	.263***	.134**	.072	.096*
Нестабильность дохода за последние 12 месяцев	.255***	.186***	.074	.083
Высокая вероятность проблем с доходом в течение предстоящих 12 месяцев	.324***	.259***	.254***	.316***
Частое изменение графика работы в последние месяцы	.298***	.149***	.053	.046
Непредсказуемость графика работы через несколько месяцев	.274***	.106*	.118**	.120**
Несправедливое отношение со стороны нынешнего работодателя	.246***	.277***	.314***	.273***
Ожидание несправедливого отношения со стороны нынешнего или другого работодателя через год	.315***	.295***	.180***	.280***
Текущая затруднённая использования больничного, отпуска	.253***	.248***	.227***	.247***
Прогнозирование затруднённости использования больничного, отпуска в дальнейшем	.245***	.303***	.153***	.279***
Отсутствие возможности получать новые профессиональные знания и навыки в рамках нынешней трудовой деятельности	.158***	.110*	.351***	.285***
Низкая вероятность получать новые профессиональные знания и навыки в рамках трудовой деятельности через год	.158***	.111*	.354***	.267***

Примечание: 1 — Ненадёжность будущего; 2 — Ненадёжность настоящего; 3 — Вынужденность занятости; 4 — Вынужденность занятости; * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Не только Индекс прекарности, но и все его компоненты имеют тесные связи с показателями психологического благополучия, а восемь компонентов из тринадцати коррелируют с четырьмя показателями благополучия, точнее — неблагополучия (Табл. 4). Таким образом, основные параметры прекарности (темпоральный, организационный, финансово-экономический, социально-правовой) несут в себе негативный заряд для личности, что подтверждает общую критическую оценку данного явления со стороны многих специалистов.

При проверке гипотезы 2 выявлены статистически значимые корреляционные связи между Индексом прекарности и включённостью человека в реализацию латентных функций занятости (табл. 5).

Таблица 5. Значения коэффициентов корреляции между Индексом прекарности и включённостью человека в реализацию латентных функций занятости

Латентные функции трудовой занятости	ρ Спирмена	p -value
Упорядочивание времени повседневной жизни человека	– .371	.000
Обеспечение регулярных взаимодействий с другими людьми за пределами семьи	– .271	.000
Соединение индивидуальных целей с целями других людей и организаций	– .374	.000
Формирование социального статуса	– .175	.000
Побуждение к регулярному проявлению активности	– .189	.000
Удовлетворённость вовлечённостью в реализацию латентных функций	– .398	.000

Чем выше уровень прекарности, тем сложнее реализовать все упоминаемые М. Яходой латентные функции труда и тем ниже, как следствие, удовлетворённость от их реализуемости. Это подтверждает выявленные немецкими исследователями отрицательные связи латентных функций с дистрессом (Paul, Batinic, 2010) и возможную важную роль этих функций при изучении взаимосвязей между переживанием ненадёжности работы и психическим здоровьем (Selenko, Batinic, 2013).

Полученный результат, с одной стороны, позволяет интерпретировать конкретные виды занятости через степень их психологического подобия модели стандартизированной занятости, с другой — он демонстрирует, что прекарнизация сопровождается депривацией, уменьшением тех психологических благ, которые несёт в себе традиционная организация трудовых отношений. Гипотеза 2 подтверждается.

Результаты, представленные в таблице 5, позволяют сделать ещё одно заключение. Хотя все корреляции являются высоко значимыми, наиболее тесно и отрицательно со шкалой «Индекс прекарности» связаны функции «упорядочивание во времени повседневной жизни человека», «соединение индивидуальных целей с целями других людей и организаций», а также общая удовлетворённость вовлечённостью в реализацию латентных функций. По-видимому, в наибольшей степени от неопределённости и временности занятости страдают возможность включиться в социально-трудовые ритмы общества и, следуя за М. Яходой, осмысленность труда и чувство общей компетентности (Jahoda, 1981; 1982).

Эмпирическая валидность

В рамках проверки гипотезы 3 сравнивались значения индекса прекарности (ИП), полученные для четырёх видов занятости. Если виды занятости упорядочить по длительности трудовых отношений, то значения ИП выстраиваются в строго обратной последовательности (Рис. 1). ИП для постоянной полной занятости меньше ($U = 4821,5$, $p < 0,001$), чем ИП для контракта, имеющего фиксированную дату окончания через один–три года, который, в свою очередь, меньше ($U = 4172,5$, $p < 0,001$), чем ИП для временной занятости; последний меньше ($U = 5579,5$, $p < 0,002$), чем ИП для случайной, краткосрочной занятости. Полученный результат согласуется с представлением о сегментации рынка труда, выделении ядерной

и периферийных групп работников, которые отличаются друг от друга как условиями занятости, так и показателями психологического благополучия (Aronsson, Gustafsson, Dallner, 2002; Atkinson, 1984; Benach, Muntaner, 2007; Benach et al., 2014; Burchell, 1992 и др.). Гипотеза 3 подтверждается: разные виды занятости имеют разные уровни precariousности.

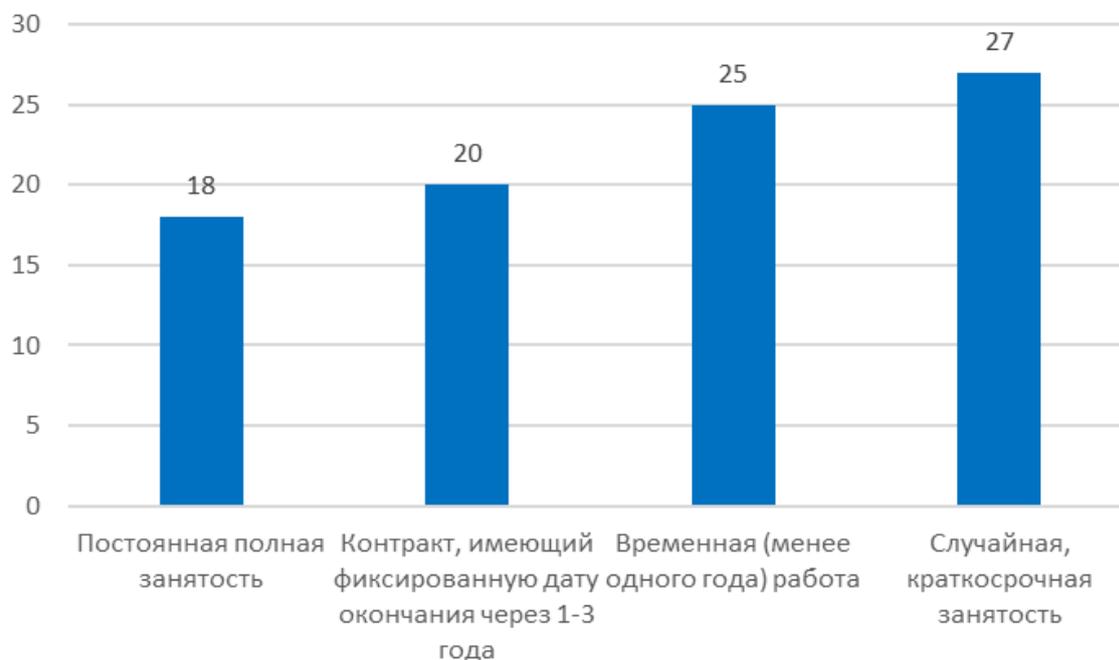


Рисунок 1. Значения индекса precariousности в разных видах занятости, медиана

Дополнительно четыре вида занятости сравнивались по отдельным компонентам Индекса precariousности. Сначала использовался медианный критерий Манна — Уитни, показавший большое количество различий между видами занятости, но в силу малой размерности шкал содержащий высокий риск неточной оценки. Поэтому далее был привлечён более комплексный критерий Колмогорова — Смирнова.

Между компонентами постоянной полной занятости и занятости по срочному контракту (один–три года) установлено три значимых отличия из двенадцати ($p = 0,016$ и ниже; показатель длительности тождественен виду занятости, поэтому не брался в расчёт). Между занятостью по срочному контракту и временной занятостью (до года) — четыре значимых отличий из двенадцати ($p = 0,027$ и ниже). Между временной занятостью и случайной занятостью — одно значимое отличие ($p = 0,034$). Если сравнивать постоянную полную занятость с временной (до года), то количество значимых отличий увеличивается до одиннадцати — это самый высокий показатель среди всех возможных сравнений. По сути, для обобщённой оценки precariousности важно: трудовые отношения длятся менее года или более года. Другими словами, годичный контракт — это своеобразный водораздел между видами занятости с точки зрения их поведенческих и субъективно-оценочных характеристик, его нужно учитывать при планировании исследований и анализе данных (сложно изучать, например, благополучие работников, имеющих срочный трудовой договор, не уточняя его длительность).

Гипотеза 4 также нашла подтверждение: если в карьере были периоды безработицы и за последние три года часто менялась работа, то растёт показатель Индекса precariousности, равно как растёт и вероятность включения в разные временные виды занятости (выше, на рис. 1, показано, что вместе с постоянной полной занятостью они образуют континуум статусов). Перечисленные показатели тесно связаны между собой (табл. 6).

Таблица 6. Биографические корреляты шкалы «Индекс прекарности» и типа контракта (вида занятости)

Показатели	Индекс прекарности	Тип контракта (вид занятости)	Наличие периодов безработицы в карьере	Количество трудоустройств за последние три года
Индекс прекарности	1			
Тип контракта (вид занятости)	.616**	1		
Наличие периодов безработицы в карьере	.381**	.217**	1	
Количество трудоустройств за последние три года	.354**	.275**	.177*	1

Примечание: * — $p < 0,001$; ** — $p < 0,0001$.

Выявленные связи согласуются с выводами о том, что безработица имеет негативные пролонгированные эффекты на индивидуальном, групповом и макросоциальном уровнях, влияя не только на психологическое благополучие личности, но и на поиск работы, качество и производительность последующей трудовой деятельности (Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Benach et al., 2014; Goldsmith et al., 2004; Goldsmith, Veum, 1997). К психологическим механизмам появления таких эффектов относят утрату мотивации и уверенности в себе, импульсивность трудоустройства, ухудшение навыков саморегуляции и профессиональных навыков, закрепление негативных атрибутивных стилей (Darity, Goldsmith, 1993, 1996; Latack, Dozier, 1986). Влияние безработицы на последующую прекарность занятости можно объяснить также кризисами утраты профессии и утраты квалификации, встречающимися среди безработных (Бендюков, 2006). Частая смена работ органично включается в перечисленные зависимости, не случайно ряд авторов относит этот показатель к признакам прекарности (Кученкова, 2022; Тощенко, 2020, 2021).

Выводы

1. Шкала «Индекс прекарности» обладает приемлемыми психометрическими показателями, включая конструктивную и эмпирическую валидность.
2. Уровень прекарности тесно и положительно связан с переживанием ненадёжности работы, вынужденности занятости и восприятием барьеров карьерного развития.
3. Уровень прекарности отрицательно связан с включённостью человека в реализацию латентных функций трудовой занятости, трактуемых согласно модели М. Яходы. Иными словами, по своей психологической функциональной структуре прекарный труд сильно отличается от стабильного труда: он не способствует упорядочиванию времени повседневной жизни, социальной интеграции человека, его мотивации к регулярному проявлению активности.
4. Разные виды занятости имеют разные уровни прекарности. Самый низкий уровень — у полной постоянной (стабильная занятость), самый высокий — у случайной, краткосрочной (нестабильная занятость). Водоразделом между видами занятости с точки зрения выраженности компонентов прекарности является годичный контракт.
5. Уровень прекарности тесно связан с наличием периодов безработицы в карьере и частотой смены работ. Это позволяет рассматривать данные явления как взаимообусловленные, формирующие определённую биографическую линию в карьере.

Заключение

В статье предложены определение термина «прекарность занятости» и шкала «Индекс прекарности», которые учитывают междисциплинарные усилия зарубежных и отечествен-

ных учёных, направленные на изучение современного рынка труда. Индекс прекарности является новым инструментом, измеряющим единый комплекс статусно-поведенческих и субъективно-оценочных характеристик занятости.

С учётом полученных результатов «Индекс прекарности» может рассматриваться как интегральный показатель неопределённости в сфере занятости для конкретных индивидов и групп, он отражает историю и текущее качество их занятости. В условиях растущего числа работников со срочными контрактами разной длительности данный вывод важен для политики найма, развития персонала и функционирования организации в целом. Кроме того, он открывает перспективу для оценки уже самих организаций с точки зрения реализуемого ими качества занятости.

«Индекс прекарности» обладает междисциплинарным потенциалом, он может быть полезным для социологов и экономистов, специалистов по управлению персоналом. В целом появление компактной шкалы, измеряющей прекарность, является важным шагом в изучении адаптации человека к разным видам занятости на российском рынке труда.

Нерешённые вопросы

Важна оценка прогностической валидности шкалы, в том числе в отношении профессионально-трудовых результатов. Требуется более тонкая дифференциация случайной и временной (до одного года) занятости. Нужен дополнительный анализ вопроса о неформальной занятости как возможном компоненте «Индекса прекарности». Одной из перспективных задач является оценка прекарности и её психологических эффектов в разных профессиональных группах.

Финансирование

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда №22-28-00885, <https://rscf.ru/project/22-28-00885>

Литература

- Бендюков, М. А. (2006). *Профессиональное развитие в условиях негарантированной занятости. Психологический анализ*. СПб: Институт практической психологии.
- Дёмин, А. Н. (2021). Психология прекарной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению. *Организационная психология*, 11(2), 98–123.
- Дёмин, А. Н., Петрова, И. А. (2010). Психологические эффекты угрозы потери работы. *Психологический журнал*, 31(6), 38–49.
- Дёмин, А. Н., Пивкин, Д. Ю. (2014). Разработка опросника «Психологическая структура занятости». *Психология. Экономика. Право*, 4, 18–29.
- Дёмин, А. Н., Седых, А. Б., Седых, Б. Р. (2017). Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения. *Российский психологический журнал*, 14(2), 151–170.
- Коропец, О. А. (2019). Модели поведения и психологическое благополучие работников в условиях социального загрязнения трудовых отношений. *Вопросы управления*, 4(59), 217–224.
- Коропец, О. А., Чудиновских, М. В. (2021). Благополучие работников в условиях негарантированной занятости индустрии 4.0. *Известия Байкальского государственного университета*, 31(3), 321–329.
- Кученкова, А. В. (2022). Прекарнизация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп. *Социологический журнал*, 28(1), 101–120.

- Кученкова А. В. (2019). Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения. *Вестник РУДН. Серия: Социология*, 19, 1, 134–143.
- Кученкова А. В., Колосова Е. А. (2018). Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 3, 288–305.
- Монусова, Г. А. (2019). Тип трудового контракта и субъективное благополучие. *Социологический журнал*, 25(3), 46–66.
- Сизова, И. Л., Леонова, Л. А., Хензе, А. (2017). Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками. *Экономическая социология*, 18(4), 14–59.
- Тощенко, Ж. Т. (2018). *Прекариат: от протокласса к новому классу*. Монография. М.: Наука.
- Тощенко, Ж. Т. (2021). Прекарная занятость — феномен современной социально-экономической жизни. В сб. Ж. Т. Тощенко (ред.). *Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности* (23–37). М.: Весь Мир.
- Тощенко, Ж. Т. (ред.). (2020). *Прекариат: становление нового класса*. М.: ЦСП и М.
- Тощенко, Ж. Т. (ред.). (2021). *Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности*. М.: Весь Мир.
- Тосунян, Г. А. (2021). Предисловие. В сб.: Ж. Т. Тощенко (ред.). *Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности* (10–17). М.: Весь Мир.
- 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.
- 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.
- 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.
- Darity, W. Jr., Goldsmith, A. H. (1993). Unemployment, social psychology, and unemployment hysteresis. *Journal of Post Keynesian Economics*, 16(1), 55–73.
- Darity, W. Jr., Goldsmith, A. H. (1996). Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 10(1), 121–140.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.
- eurofound.europa.eu (2018). Precarious work. In *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>
- Forrier, A., Verbruggen, M., De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational behavior*, 89, 56–64.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashford, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.

- 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, 138–148.2013
- Goldsmith, A. H., Sedo, S., Darity, W. Jr., Hamilton, D. (2004). The labor supply consequences of perceptions of employer discrimination during search and on-the-job: Integrating neoclassical theory and cognitive dissonance. *Journal of Economic Psychology*, 25(1), 15–39.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. (1997). Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: theory and evidence. *Journal of Socio-Economics*, 26(2), 133–158.
- 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.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191–1200.
- 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.
- Jonsson, 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.
- Klug, K., Drobnic, S., Brockmann, H. (2019). Trajectories of insecurity: Young adults' employment entry, health and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103308.
- Latack, J. C., Dozier, J. (1986). After the ax falls: job loss and career transition. *Academy of Management Review*, 11(2), 375–392.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., Julià, M. (2021). Measuring precarious employment in the European Working Conditions Survey: psychometric properties and construct validity in Spain. *Quality and Quantity*, 55(2), 543–562.
- Paul, K. I., Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 45–64.
- 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.
- 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.
- Selenko, E., Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- Tomba, 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.
- Vander Elst, 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.

Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., 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 10.08.2022

Приложение 1. Индекс прекарности

Инструкция:

Пожалуйста, в каждом вопросе выберите подходящий Вам вариант ответа.

Сейчас моя основная занятость:

- Работаю на постоянной основе полный рабочий день
- Мой контракт (договор) имеет фиксированную дату окончания через один–три года
- У меня временная (менее одного года) работа; укажите, на сколько месяцев она рассчитана _____
- Моя занятость носит случайный, краткосрочный характер; укажите длительность в днях _____
- Другое (напишите: _____)

Знаете ли Вы место (организацию, работодателя), на котором рассчитываете работать через год?

- 1 – знаю
- 2 – есть некоторые предположения
- 3 – ничего определённого сказать не могу

Насколько вероятно сокращение общего количества часов оплачиваемой работы в ближайшие шесть месяцев?

- 1 – это вряд ли произойдёт
- 2 – есть определённая вероятность
- 3 – это очень вероятно

За последние 12 месяцев как менялся Ваш доход от месяца к месяцу?

- 3 – сильно менялся
- 2 – были колебания дохода
- 1 – практически не менялся

Насколько вероятны проблемы с Вашим доходом в течение следующих 12 месяцев?

- 3 – это очень вероятно
- 2 – есть определённая вероятность
- 1 – это маловероятно

Как часто менялся график (расписание) Вашей работы в последние месяцы?

- 3 – часто
- 2 – время от времени менялся
- 1 – практически не менялся

С Вашей точки зрения, каким будет график (расписание) Вашей работы через несколько месяцев?

- 1 – достаточно стабильным
- 2 – возможны изменения в графике
- 3 – непредсказуемым

Отношение к Вам со стороны нынешнего работодателя:

- 1 – справедливое, уважительное
- 2 – в чём-то справедливое, в чём-то — несправедливое
- 3 – несправедливое, унижающее

Каким Вы видите отношение к Вам со стороны нынешнего или другого работодателя через год?

- 1 – справедливым, уважительным
- 2 – в чём-то будет справедливым, в чём-то — несправедливым
- 3 – несправедливым, унижающим

Сейчас есть ли у Вас возможность использовать больничный лист, отпуск?

- 1 – безусловно, есть
- 2 – есть, но этого нужно добиваться
- 3 – это окажет негативное влияние на мою нынешнюю работу

С Вашей точки зрения, сможете ли Вы в дальнейшей работе рассчитывать на больничные листы, отпуск?

- 1 – да, смогу
- 2 – нужно будет приложить усилия, чтобы добиться этого
- 3 – вряд ли смогу

Есть ли у Вас возможность получать новые профессиональные знания и навыки в рамках Вашей нынешней трудовой деятельности?

- 1 – получаю в достаточно большом объёме
- 2 – получаю в незначительном объёме
- 3 – практически не получаю

Как Вы думаете, будет ли у Вас через год такая возможность?

- 1 – думаю, что будет
- 2 – трудно сказать, будет или не будет такая возможность
- 3 – маловероятно



Precarity index for psychological studies of the Russian labour market

Andrey DIOMIN

ORCID: 0000-0002-1420-1212

Kuban State University Krasnodar, Russia

Abstract. *Purpose.* The purpose of the article is to substantiate the Precarity Index scale, present its psychometric characteristics, identify psychological and biographical correlates of precarity, and compare different types of employment at the Russian labour market. *Method.* The sample consisted of 495 people between 30 and 45 years who were included in four types of employment: permanent; fixed-term (one–three years); temporary (less than 1 year); and casual, short-term employment. *Results.* The precarious employment attributes have been analyzed both in foreign and domestic approaches. The key attributes are highlighted, and Precarity Index scale is proposed. It includes 13 items to assess current and expected employment characteristics. The hypotheses of construct validity and empirical validity of Precarity Index have been confirmed. Its psychological correlates are experience of job insecurity and forced employment, perception of career development barriers, and deprivation of the psychological benefits which a standard employment relationship includes. Different types of employment have different levels of precarity. Full-time permanent employment has the lowest level, casual (short-term) employment has the highest one. The unemployment periods in career and the frequency of job changes during the past three years are the biographical correlates of Precarity Index. *Conclusions.* The scale has acceptable psychometric properties, construct validity and empirical validity. The Precarity Index can be considered as employment uncertainty for specific individuals and groups, it reflects the history and current quality of their employment. It is proved that the psychological functional structure of precarious work differs from a stable work a lot. There has been made a conclusion that a finer differentiation between casual and temporary (less than one year) employment is needed; the further analysis of informal employment as a component of the Precarity index is needed. *Value of results.* The Precarity Index is a new instrument to measure a set of behavioural and subjective characteristics of employment. It provides a new perspective to evaluate organizations, social, age, and professional groups in terms of employment quality. The scale has an interdisciplinary potential; it may be useful for sociologists and economists, human resource managers. The emergence of a compact scale measuring precarity is an important step in the study of human adaptation to different types of employment at the Russian labour market.

Keywords: precarity index, precarious employment, person's well-being at the labour market, latent functions of employment

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.

- 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.
- 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.
- Bendyukov, M. A. (2006). *Professional'noe razvitie v usloviyah negarantirovannoj zanyatosti. Psihologicheskij analiz* [Professional development in the context of non-guaranteed employment. Psychological analysis]. Sankt-Peterburg: Institut prakticheskoy psihologii.
- 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.
- Darity, W. Jr., Goldsmith, A. H. (1996). Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 10(1), 121–140.
- Darity, W. Jr., Goldsmith, A. H. (1993). Unemployment, social psychology, and unemployment hysteresis. *Journal of Post Keynesian Economics*, 16(1), 55–73.
- Diomin, A. (2021). Psihologiya prekarnoj zanyatosti: stanovlenie predmetnoj oblasti, osnovnye problemy i podhody k ih izucheniyu [Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study]. *Organizational Psychology*, 11(2), 98–123.
- Diomin, A. N., Petrova, I. A. (2010). Psikhologicheskie efekty ugrozy poteri raboty [Psychological effects of job loss threat]. *Psikhologicheskii zhurnal*, 31(6), 38–49.
- Diomin, A. N., Pivkin, D. Yu. (2014). Razrabotka oprosnika «Psihologicheskaya struktura zanyatosti» [Development of “Psychological Structure of Employment” questionnaire]. *Psychology. Economy. Right*, 4, 18–29.
- Diomin, A. N., Sedykh, A. B., Sedykh, B. R. (2017). Standartizaciya metodiki izmereniya kar'ernogo samoopredeleniya [Standartization of the technique for measuring career self-determination]. *Russian psychological journal*, 14(2), 151–170.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 9–20.
- Eurofound (2018). Precarious work. *European Industrial Relations Dictionary*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarius-work>
- 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.
- Goldsmith, A. H., Sedo, S., Darity, W. Jr., Hamilton, D. (2004). The labor supply consequences of perceptions of employer discrimination during search and on-the-job: Integrating neoclassical theory and cognitive dissonance. *Journal of Economic Psychology*, 25(1), 15–39.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. (1997). Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: theory and evidence. *Journal of Socio-Economics*, 26(2), 133–158.
- 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.

- Forrier, A., Verbruggen, M., De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational behavior*, 89, 56–64.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashford, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- 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.
- Jonsson, 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.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C., Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191–1200.
- Klug, K., Drobic, S., Brockmann, H. (2019). Trajectories of insecurity: Young adults' employment entry, health and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103308.
- Koropets, O. A. (2019). Modeli povedeniya i psikhologicheskoe blagopoluchie rabotnikov v usloviyakh sotsial'nogo zagryazneniya trudovykh otnoshenij [Behavioral patterns and psychological well-being of employees in the context of social pollution of labor relations]. *Voprosy upravleniya*, 4, 217–224.
- Koropets, O. A., Chudinovskikh, M. V. (2021). Blagopoluchie rabotnikov v usloviyah negarantirovannoj zanyatosti industrii 4.0 [The well-being of employees in the conditions of non-guaranteed employment in industry 4.0]. *Izvestia of the Baikal State University*, 31(3), 321–329.
- Kuchenkova, A. V. (2022). Prekarizaciya zanyatosti i sub"ektivnoe blagopoluchie rabotnikov raznykh vozrastnykh grupp [Employment Precarization and the Subjective Well-Being of Employees in Different Age Group]. *Sociological Journal*, 28(1), 101–120.
- Kuchenkova, A. V. (2019). Prekarizaciya zanyatosti: k metodologii i metodam izmereniya [Precarious employment: Methodology of measurement]. *Vestnik RUDN. Seriya Sotsiologiya*, 19(1), 134–143.
- 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: Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*, 3, 288–305.
- Latack, J. C., Dozier, J. (1986). After the ax falls: job loss and career transition. *Academy of Management Review*, 11(2), 375–392.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Monusova, G. A. (2019). Tip trudovogo kontrakta i sub"ektivnoe blagopoluchie [The type of employment contract and subjective well-being]. *Sociological Journal*, 25(3), 46–66.
- Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., Julià, M. (2021). Measuring precarious employment in the European Working Conditions Survey: psychometric properties and construct validity in Spain. *Quality and Quantity*, 55(2), 543–562.
- Paul, K. I., Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 45–64.
- 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.

- 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.
- Selenko, E., Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725–736.
- 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.
- 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, Zh. T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu: Monografiya* [Precariat: from proto-class to new class: Monograph]. Moscow: Nauka.
- Toshchenko, Zh. T. (2021). Prekarnaya zanyatost' — fenomen sovremennoj social'no-ekonomicheskoy zhizni [Precarious employment — a phenomenon of modern socio-economic life]. In Zh. T. Toshchenko (ed.). *Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti* (23–37). Moscow: Izdatelstvo VES MIR.
- Toshchenko, Zh. T. (Ed.). (2020). *Prekariat: stanovlenie novogo klassa: (Kollektivnaya monografiya)* [The precariat: the formation of a new class: (collective monograph)]. Moscow: Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya i marketinga publ.
- Toshchenko, Zh. T. (Ed.). (2021). *Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti* [Precarious employment: origins, criteria, features]. Moscow: Izdatelstvo VES MIR.
- Tosunyan, G. A. (2021). Predislovie [Foreword]. In Zh. T. Toshchenko (ed.). *Prekarnaya zanyatost: istoki, kriterii, osobennosti* (10–17). Moscow: Izdatelstvo VES MIR.
- Vander, Elst, 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.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., 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.

Received 10.08.2022