

DOI: 10.19181/socjour.2022.28.1.8840

*А.В. КУЧЕНКОВА*<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Российский государственный гуманитарный университет.  
125993, ГСП-3, Москва, Миусская площадь, д. 6.

<sup>2</sup> Институт социологии ФНИСЦ РАН.  
109544, Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5, стр. 1.

## **ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ И СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП<sup>1</sup>**

*Аннотация.* Статья посвящена изучению возрастных различий в степени прекаризации занятости и в характере ее взаимосвязи с субъективным благополучием работников, восприятием нестабильных условий занятости и трудовой деятельности. На основе данных всероссийского опроса работающего населения сравниваются три возрастные группы занятых: до 29 лет, 30–49 лет, 50 лет и старше. Установлено, что отдельные признаки прекаризации чаще распространены среди молодежи, реже встречаются у представителей старшего возраста и работников средних лет. В том же порядке располагаются возрастные группы по убыванию значений индекса прекаризации занятости, отражающего количество признаков прекарности, одновременно присутствующих у работника.

Возрастная специфика проявляется и в характере взаимосвязи прекаризации с субъективными оценками ситуации в сфере труда и жизни в целом. Наиболее остро и болезненно неустойчивость переживается работниками средних лет. Именно у них при повышении прекаризации занятости не только снижается удовлетворенность работой, условиями и оплатой труда (что характерно для всех возрастных категорий), но и возрастают озабоченность различными проблемами по месту работы, социальный пессимизм, неудовлетворенность жизнью и произошедшими в ней изменениями. Для молодежи и работников старшего возраста только некоторые из этих показателей (в первую очередь касающиеся оценок условий трудовой деятельности и места работы) взаимосвязаны с ростом неустойчивости занятости.

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 18-18-00024.

Автор благодарит анонимных рецензентов «Социологического журнала» за замечания и советы.

*Ключевые слова:* прекаризация занятости; субъективное благополучие; возраст; возрастные группы.

**Для цитирования:** Кученкова А. В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. 2022. Том 28. № 1. С. 101–120. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.1.8840

Распространение нестандартных видов занятости, зачастую характеризующихся полным или частичным отсутствием социально-правовых гарантий, непостоянством и нестабильностью продолжительности трудовых отношений, размеров оплаты труда и др., актуализирует задачу изучения выгод и потерь для работников от таких форм трудовой занятости, причем с точки зрения не только размеров оплаты труда, но и субъективного благополучия. Данные эмпирических исследований о взаимосвязи вида занятости и оценок личного благополучия неоднозначны. Например, по сравнению с имеющими бессрочный трудовой договор временно занятые демонстрируют более низкий уровень удовлетворенности жизнью, работой, субъективного социального статуса, более высокий — тревожности, депрессии, страха потери дохода. Однако для первых трех индикаторов отличия снижаются и становятся незначимыми при контроле условий занятости и индивидуальных характеристик [15, с. 46]; неформально наемные имеют более низкий субъективный социальный статус, но не отличаются от формальных по показателям материального благополучия (уровень благосостояния, возможность самообеспечения в будущем, удовлетворенность текущим материальным положением) [6, с. 51]. Наличие у работника одновременно нескольких признаков неустойчивой занятости (неофициальные выплаты, отсутствие оплаты больничного и отпуска, смена работы чаще двух раз в год и др.) приводит к снижению социального оптимизма, оценок собственного материального благополучия и изменений в жизни за последние несколько лет [13].

На рынке труда именно молодые и работники предпенсионного, пенсионного возраста чаще трудятся на условиях неполной, временной, неформальной, эпизодической занятости, являющихся формами проявления прекаризации [16]. Вместе с тем известно, что представители разных возрастных групп различаются по предпочитаемым стратегиям контроля над жизненными обстоятельствами: молодые чаще активно преследуют цели собственного развития, а представители старших возрастов приспособливают свои устремления и оценки к обстоятельствам [18, с. 159]. Если фиксируются негативные последствия прекаризации занятости для социального самочувствия работников [16], то актуализируется вопрос: являются ли они универсальными по степени выраженности для разных возрастных групп? Кто сильнее/слабее ощущает и переживает последствия неустойчивой занятости?

*Цель* данного исследования: изучить возрастную специфику взаимосвязи прекаризации занятости и субъективного благополучия

работников. Последнее понимается как совокупность субъективных оценок жизни в целом и ситуации в сфере трудовой деятельности [23]. *Задачи* исследования: сравнить работников молодых, среднего и старшего возраста, во-первых, по степени прекаризации их занятости, во-вторых, по тесноте и характеру взаимосвязи прекаризации занятости с субъективным благополучием (включающим разнообразные оценки удовлетворенности как местом работы, так и жизнью в целом). *Эмпирической базой* выступают данные всероссийского опроса работающего населения, проведенного в июне 2018 г., опрошено 1200 человек (далее — «Прекариат-2018»)<sup>2</sup>.

### **Работники разных возрастных групп на рынке труда**

Молодежь и работники старших возрастных групп находятся в более уязвимом положении на рынке труда с точки зрения гарантий и условий занятости. Специфика их положения обусловлена пребыванием на определенном этапе жизненного цикла и трудового пути, характеризующемся освоением новых ролей и приобретением новых статусов. Молодые работники с отсутствующим или небольшим трудовым опытом решают задачу профессионального самоопределения, находясь в переходном, нестабильном положении [2]. Работники предпенсионного и пенсионного возрастов сталкиваются с ухудшением состояния здоровья и перспектив поиска работы, карьерного продвижения в связи с дискриминацией на рынке труда, которой «могут подвергаться представители всех возрастных групп начиная с 40–45 лет» [10, с. 14].

По данным Росстата, *уровень занятости* с возрастом сначала растет, достигая пика в группе 40–44 лет, а затем снижается. В 2019 г. среди молодежи в возрасте 20–24 лет 49,4% работали, но уже в группе 25–29 лет этот показатель достигал 83,6%, сохраняясь на уровне 85,2–89,6% среди 30–54-летних, начиная снижаться до 64,8% в группе 55–59 лет, до 32,4% среди 60–64-летних [17, с. 31]. *Уровень безработицы* — традиционно высокий для молодежи — в 2019 г. составил 24,7% в группе 15–19-летних, 14,4% — 20–24-летних и практически достиг среднего уровня по стране (4,6%) в группе 25–29-летних (5,6%), продолжая снижаться до 3% в старших возрастных группах [17, с. 115]. Несмотря на то что среди лиц предпенсионного и пенсионного возрастов уровень безработицы самый низкий (2,4–3,2% в группах 55 лет и старше), он отягощается сложностями с трудоустройством: среди 50–69-летних средний срок поиска работы самый долгий — 8,1–8,4 мес. [17, с. 131].

---

<sup>2</sup> Опрос проведен в рамках исследовательского проекта «Прекариат — новое явление в социально-экономической структуре общества» под руководством Ж.Т. Тощенко. Выборка квотная по регионам, типам поселения, укрупненным профессиональным группам (полевые работы осуществлены Центром социального прогнозирования и маркетинга). Подробнее см.: [16].

Высокая доля безработных среди молодежи объясняется отчасти трудностями с поиском первого места работы (среди молодых безработных абсолютное большинство составляют не имеющие опыта работы: 82,6% в группе 15–19 лет, 64,1% — 20–24 лет [17, с. 135]), недостаточно высоким уровнем или качеством образования [5]. Однако эти трудности могут быть достаточно легко преодолены: средняя продолжительность поиска работы в группах 15–19 лет и 20–24 лет самая низкая (4,6 и 5,3 мес., что в 1,3–1,5 раза ниже среднего по стране (6,9 мес.), в 2 раза ниже среднего для старших возрастных групп [17, с. 131]). Даже попадание в категорию NEET (не работают и не учатся) не является для молодых людей безнадежным: «показатели устойчивости данного статуса равны 19–26%, а вероятность найти работу в следующем периоде для NEET-безработных молодых людей составляет около 50%, <...> 30–40% — для неактивных NEET» [5, с. 212].

Исследования, посвященные российскому рынку труда, свидетельствуют, что «крайние» возрастные группы занимают маргинальное положение, представители молодых и старших возрастных групп чаще трудятся на условиях *нестандартной занятости*. Работающие по найму (в организациях или у физических лиц) составляют подавляющее большинство (93–95%) среди занятых в возрасте 20–59 лет. В то время как доля трудящихся *не по найму* наиболее высока в группе 60–69 лет (11,2%) (преимущественно за счет занятых в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции для реализации) и в группе 15–19 лет (23,7%) (в первую очередь за счет самостоятельно занятых не по найму) [17, с. 44].

*Неполная занятость* чаще распространена среди молодежи и лиц пенсионного возраста. Доля работников, имеющих фактическую продолжительность рабочей недели менее 30 ч, наиболее высока в возрастных категориях 70 лет и старше (42,5%) и 15–19 лет (38%), в то время как среди 20–59-летних составляет 3,6–5% [21, с. 37]. По расчетам на данных RLMS–HSE за 2013 г., «неполную рабочую неделю (менее 35 ч) имели 18% всех занятых мужчин пенсионного возраста против 4,6% мужчин в возрасте 25–59 лет и 24,4% занятых женщин пенсионного возраста против 10% в возрасте 25–54 лет» [19, с. 48].

Доля занятых в *неформальном секторе* изменяется по U-образной траектории при переходе от самых молодых групп работников к старшим. По данным Росстата, уровень занятости в неформальном секторе в 2019 г. был максимальным в группе работников 15–19 лет (48%), в следующей возрастной группе (20–24 лет) составлял уже 26,4%, постепенно снижался до 17,4–17,9% (среди 55–64-летних) и повышался до 23,3% (в группе 65–69 лет) и до 39,3% (в группе 70 лет и старше) [17, с. 91]. В старших возрастных категориях фиксируется возрастающая деформализация занятости работников в ранних предпенсионных возрастах [7]. Доля *неформально наемных работников* (трудящихся по

найму в организации или на физическое лицо, но по устной договоренности) изменяется по схожей траектории: 43,8% среди лиц до 20 лет, 23% — 21–30 лет, 14–18% — 31–60 лет, 16,8% — 61 год и старше [3].

Для *молодежи* неустойчивость, нестабильность занятости и трудового статуса рассматриваются как вариант нормы на этапе перехода от этапа обучения к труду: «позиция становящегося, но еще не ставшего полноправным субъекта воспроизводства социальной структуры» [4, с. 3]. Выбор в пользу нестандартной занятости может восприниматься ими как вынужденный шаг. Например, попытки работать по найму, не удовлетворяющие с точки зрения размера оплаты и содержания труда, сложности с трудоустройством по специальности, могут приводить к тому, что самозанятость становится «скорее реактивной практикой, вызванной необходимостью поиска путей адаптации на рынке труда» [9, с. 209], *способом удовлетворения запроса на быстрый материальный успех*. Ориентация на высокий заработок чревата пренебрежительным отношением к официальному оформлению, гарантиям и условиям занятости: «многие молодые люди демонстрируют готовность браться за любую работу, приносящую приличный заработок» [11, с. 60]. Одновременно молодежь «чаще, чем любая иная группа, готова преодолевать прекарное состояние» [8, с. 6] за счет дополнительных инвестиций в образование, социальных перемещений.

Для представителей *старшего возраста* нестандартная занятость является *преимущественно вынужденной*. Происходит их вытеснение из формального сектора экономики, а «неформальная занятость, особенно низкоквалифицированная самозанятость, может являться единственным доступным способом получения трудового дохода и возможностью интеграции в трудовую жизнь» [7, с. 77]. В зоне повышенного риска оказываются работающие пенсионеры, которые для государства выступают в первую очередь объектом социальной политики, финансово защищенными пенсией, а ответственность за защиту их трудового статуса фактически перекладывается на работодателя [1, с. 545]. Однако работодатель не всегда готов сохранять работников старших возрастов. Их преимущества (трудовой и профессиональный опыт, продолжительность специального стажа, лояльность к организации) перевешиваются в глазах работодателя такими факторами, как ухудшение состояния здоровья, устаревание полученного профессионального образования, трудности с адаптацией к технологическим изменениям, сокращенный период будущей отдачи от дополнительного обучения [7, с. 76]. Факт достижения пенсионного возраста работником воспринимается как «мягкий барьер», который не означает обязательного прекращения трудовой деятельности, но знаменует определенные перемены в трудовом статусе и в конкурентоспособности на рынке труда [1, с. 545] или как «знак трудовой несостоятельности» [10, с. 12]. А поиск нового места работы в связи с потерей прежнего для людей

старшего возраста сопряжен со значительными трудностями, что приводит, как правило, к ухудшению условий занятости [10; 19, с. 49–50].

Проведенный обзор исследований и эмпирических данных позволяет выдвинуть *гипотезы*: 1) более высокая степень прекаризации занятости будет наблюдаться у молодежи и работников старшего возраста; 2) взаимосвязь прекаризации занятости и субъективного благополучия в этих двух группах может быть как теснее, так и слабее по сравнению с представителями среднего возраста, поскольку у молодежи, с одной стороны, расширенные временные перспективы, а с другой — могут быть завышенные ожидания относительно условий занятости; старшее поколение может болезненно воспринимать дискриминацию на рынке труда в свой адрес, но вместе с тем ориентироваться на стратегию приспособления.

### **Степень прекаризации занятости в трех возрастных группах**

Прекаризация занятости на российском рынке труда неравномерна, в разной степени затрагивает отдельные категории работников. На основе данных всероссийского опроса работающего населения «Прекариат-2018» было выделено три возрастные группы работников: до 29 лет (221 чел.), 30–49 лет (667 чел.), 50 лет и старше (312 чел.), которые и будем далее сравнивать.

В эмпирических исследованиях предлагаются различные подходы к операционализации понятия «прекаризация занятости» [16, с. 76–82]. Перечень ее признаков варьируется, к основным относятся различные нестандартные формы и виды договорных отношений, не предполагающие наличие бессрочного трудового договора (временная, неформальная, случайная занятость и т. п.). В качестве дополнительных признаков применяются: отсутствие социально-правовых гарантий, неустойчивость и низкий размер заработной платы, неформальные выплаты, субъективное чувство небезопасности, негарантированности занятости и др.

Используемая в данном исследовании база данных позволяет выделить шесть признаков прекаризации занятости. Пять из них наиболее распространены среди молодых и реже встречаются среди работников среднего и старшего возрастов (см. табл. 1). Наибольший разрыв между группами наблюдается по признаку «отсутствие бессрочного трудового договора»: молодые «обгоняют» по нему представителей второй группы на 22,4%, третьей — на 14,4%. Доля сталкивающихся с отсутствием оплаты больничного и отпуска среди молодежи на 15% выше (по сравнению с 30–49-летними), с «серыми» зарплатами — на 9,7%. Смена места работы более двух раз в год на 8,8–9,4% чаще встречается в первой возрастной группе. Только вынужденные подработки (помимо основной работы) для увеличения заработка распространены на одном и том же уровне у представителей трех возрастных категорий.

Таблица 1

**Признаки прекаризации занятости в трех возрастных группах,  
% по столбцу**

Признаки прекаризации занятости	Возрастная группа, лет			Статистический критерий; V Крамера
	до 29	30–49	50 и старше	
отсутствие бессрочного трудового договора	61,5a	39,1b	47,1b	$\chi^2(2) = 34,17^{***}$ , V = 0,17
частая смена места работы (более двух раз в год)	14,5a	5,7b	5,1b	$\chi^2(2) = 21,88^{***}$ , V = 0,14
«серая» зарплата	38,9a	29,2b	31,4a,b	$\chi^2(2) = 7,2^*$ , V = 0,08
вынужденные подработки для увеличения заработка	17,6a	15,6a	18,6a	$\chi^2(2) = 1,53$ , p = 0,47, V = 0,04
отсутствие оплаты больничного	34,4a	19b	25,6a,b	$\chi^2(2) = 22,69^{***}$ , V = 0,14
отсутствие оплаты отпуска	34,8a	19,5b	25,6a,b	$\chi^2(2) = 22,19^{***}$ , V = 0,14

*Примечание:* В каждой строке один и тот же буквенный индекс (a, b) для разных возрастных подгрупп означает, что доли не отличаются статистически значимо друг от друга на уровне 0,05 (по критерию Z с поправкой Бонферрони).

\* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\*p < 0,001.

С учетом того что отдельные признаки прекаризации занятости могут встречаться одновременно у одного и того же работника в разных комбинациях, был сконструирован индекс, вычисляемый как количество признаков прекаризации (см. табл. 2), апробированный в предыдущих исследованиях [13].

Судя по значениям индекса, в наиболее безопасном и устойчивом положении находятся работники 30–49 лет (38,8% не имеют признаков прекаризации занятости, 19,8% имеют 3 признака и более) и старшая возрастная группа (33,7% и 26% соответственно), в менее стабильном — молодежь (22,2% и 35,8%) (табл. 2). Таким образом, *первая гипотеза* данного исследования подтверждается частично: у молодежи наблюдается наиболее высокая степень прекаризации занятости, а старшее поколение статистически значимо не отличается от работников средних лет по распространенности отдельных значений этого показателя.

Таблица 2

**Индекс прекаризации занятости в разных возрастных группах,  
% по столбцу**

Индекс прекаризации занятости (число признаков)	Интерпретация значений индекса	Возрастные группы, лет		
		до 29	30–49	50 и старше
0	прекаризация отсутствует	22,2a	38,8b	33,7b
1	низкая степень прекаризации	27,6a	29,5a	24a
2	средняя степень прекаризации	14,5a	11,8a	16,3a
3–6	высокая степень прекаризации	35,8a	19,8b	26b

*Примечание:*  $\chi^2(6) = 36,985$ ;  $p < 0,001$ . Коэффициент V Крамера = 0,124. В каждой строке один и тот же буквенный индекс (a, b) для разных подгрупп по возрастным категориям означает, что доли не отличаются статистически значимо друг от друга на уровне 0,05 (по критерию Z с поправкой Бонферрони).

Большая вовлеченность молодежи в нестабильные трудовые отношения может быть связана с нахождением части этой группы в процессе получения высшего образования. Известно, что не имеющие его работники чаще сталкиваются с прекаризацией занятости [16]. Одно из возможных объяснений этому дает концепция человеческого капитала: если у работника невысокий уровень образования, он не может претендовать на «хорошее» рабочее место (с правовой защищенностью, широким социальным пакетом, возможностями профессионального обучения и роста). Эмпирические данные свидетельствуют, что в трех рассматриваемых возрастных группах с повышением степени прекаризации снижается доля лиц с законченным высшим образованием. Однако в младшей и средней возрастных группах эта доля снижается в 4 раза: с 38,8–46,3 до 11,4% и 10,6%. А среди работников старшей возрастной категории — только в 1,6 раза: с 40 до 24,7%. Именно эта группа оказывается в более уязвимом положении, когда наличие высшего образования дает ее представителям меньше преимуществ с точки зрения нахождения устойчивого места работы (по сравнению с работниками молодыми и среднего возраста).

**Прекаризация занятости  
как фактор субъективного благополучия работников**

Обзор исследований, посвященных *субъективному благополучию наемных работников* [23], демонстрирует, что оно рассматривается как одна из детерминант производительности, вовлеченности индивида

в трудовую деятельность, а также эффективности деятельности организации в целом. Подчеркивается, что при операционализации это понятие не должно сужаться до одного показателя; напротив, требуются комплексные модели, включающие *оценки жизни в целом, ситуации в сфере трудовой деятельности* и даже *психологическое благополучие*. Используемая в данном исследовании база данных (результаты опроса «Прекариат-2018») содержит несколько индикаторов первой и второй указанных компонент субъективного благополучия работника, которые и будут привлечены для анализа.

Во всех трех возрастных группах наблюдается схожая тенденция: чем выше степень прекаризации занятости, тем ниже *удовлетворенность местом работы*. При увеличении количества признаков прекарности доля работников, которых устраивает место работы и которые не планируют искать новое, снижается среди молодых с 55,1 до 19%, в группе 30–49-летних — с 67,2 до 27,3%, среди работников старших возрастов — с 82,9 до 45,7% (табл. 3). Хотя теснота взаимосвязи этого признака с индексом прекаризации практически одинакова для всех трех возрастных групп (коэффициент V Крамера составляет 0,29–0,31), более «лояльное» отношение к неустойчивой и негарантированной занятости демонстрируют представители именно третьей: при высокой степени прекаризации почти половину (45,7%) место работы устраивает, в первой и второй группах таковых 19% и 27,3%. С одной стороны, высокие риски потери работы и трудности по поиску новой *вынуждают* лиц старшего возраста не только соглашаться с менее выгодными условиями занятости, но и чаще (по сравнению с другими возрастными группами) рассматривать их как приемлемые. С другой стороны, в старшем возрасте значимость и субъективная важность работы снижаются, что приводит к сокращению притязаний в этой сфере, способствует сохранению удовлетворенности работой даже при неустойчивой занятости, кроме того, такие условия могут быть выгодны в случае необходимости регулирования трудовой нагрузки.

Если признаки прекаризации отсутствуют, подавляющее большинство работников старших возрастов (82,9%) не планируют искать новое место работы, что свидетельствует об их намерении «держаться» за стабильные, гарантированные условия занятости, выступающие важным фактором удовлетворенности местом работы (табл. 3). Такая установка на сохранение текущей занятости обусловлена в том числе тем, что «в условиях систематического применения возрастного ценза при найме повторный выход на рынок труда в значительной степени может быть сопряжен с рисками ухудшения условий занятости» [10, с. 15]. Среди более молодых работников при отсутствии признаков прекарности довольных местом работы существенно меньше: 55,1% в первой и 67,2% во второй группе (табл. 3).

Таблица 3

**Удовлетворенность работой и оценка условий занятости от степени прекаризации, % от численности каждой группы**

Оценка условий занятости	Работники в возрасте до 29 лет			Работники в возрасте 30–49 лет			Работники в возрасте 50 лет и старше					
	индекс прекаризации занятости		статистический критерий; V Крамера	индекс прекаризации занятости		статистический критерий; V Крамера	индекс прекаризации занятости		статистический критерий; V Крамера			
	0	1–2		3–6	0		1–2	3–6		0	1–2	3–6
место работы устраивает, не планируют искать новое	55,1a	47,3a	19b	$\chi^2(2) = 21,36^{***}$ , V = 0,31	67,2a	54,7b	27,3c	$\chi^2(2) = 56,15^{***}$ , V = 0,29	82,9a	61,1b	45,7b	$\chi^2(2) = 28,59^{***}$ , V = 0,3
не удовлетворены работой	12,2a	23,7a,b	34,2b	$\chi^2(2) = 7,9^*$ , V = 0,19	11,2a	19,9b	41,7c	$\chi^2(2) = 49,45^{***}$ , V = 0,27	12,4a	22,2a,b	35,8b	$\chi^2(2) = 14,42^{***}$ , V = 0,24
оценивают условия труда как нормальные	63,3a	44,1a,b	26,6b	$\chi^2(2) = 16,96^{***}$ , V = 0,28	68,7a	44,6b	13,6c	$\chi^2(2) = 108,35^{***}$ , V = 0,4	64,8a	42,9b	24,7c	$\chi^2(2) = 30,21^{***}$ , V = 0,31
считают оплату труда справедливой	34,7a	20,4a,b	8,9b	$\chi^2(2) = 12,98^{**}$ , V = 0,24	32,4a	22,8b	9,8c	$\chi^2(2) = 24,8^{***}$ , V = 0,19	33,3a	21,4a,b	17,3b	$\chi^2(2) = 7,38^*$ , V = 0,15

*Примечание:* В каждой строке для каждой возрастной категории один и тот же буквенный индекс (a, b, c) для разных по степени прекаризации подгрупп означает, что доли не отличаются статистически значимо друг от друга на уровне 0,05 (по критерию Z с поправкой Бонферрони).

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Выражение *неудовлетворенности работой* при ответе на прямой вопрос об этом чуть теснее связано с прекаризацией занятости для работников среднего возраста ( $V$  Крамера составляет 0,27), чем для работников старшего возраста (0,24) и молодых (0,19). При повышении значения индекса доля неудовлетворенных растет на 30,5% во второй возрастной группе и на 22–23,4% в первой и третьей.

Гарантии занятости важны для работников разных возрастов: при отсутствии признаков прекарности две трети (63,3–68,7%) оценивают *условия трудовой деятельности* как нормальные; при высокой степени прекаризации доля удовлетворенных снижается до 24,7% и 26,6% среди работников старшего возраста и молодых, до 13,6% у работников средней возрастной категории. Таким образом, именно последние болезненнее реагируют на снижение качества условий занятости: для них этот признак теснее связан с прекаризацией ( $V = 0,4$ ), чем для двух других групп ( $V$  Крамера равен 0,28 и 0,31).

Чувство *справедливости оплаты труда* тоже снижается с повышением степени прекарности. Однако в первой и во второй возрастных группах — в 3 раза (с 32,4–34,7 до 8,9–9,8%), в то время как среди работников старшего возраста — лишь в 2 раза (с 33,3 до 17,3%). С учетом ситуации на рынке труда (наличие дискриминации по возрасту, ухудшение условий занятости при смене места работы для пенсионеров) более высокие оценки справедливости оплаты труда у третьей группы работников даже при высокой степени прекаризации свидетельствуют об уменьшении их притязаний.

Недовольство работой и условиями занятости может проявляться в признании наличия тех или иных *проблем по месту работы*. Самой распространенной независимо от возраста является *низкая оплата труда* (см. табл. 4). Однако для работников 50 лет и старше и молодых неудовлетворенность размером заработной платы статистически значимо не связана со степенью прекаризации занятости. В группе 30–49 лет она немного чаще распространена, если присутствует хотя бы один признак прекарности (55% против 41,7%). Схожая тенденция наблюдается относительно *неясности в оплате труда*: на эту проблему указывают 17,1–18,3% работников старших возрастов независимо от степени устойчивости их занятости. Для них, как и для молодых, обеспокоенность неясностью в оплате труда не связана статистически значимо с прекаризацией. В то время как для работников среднего возраста наблюдается хотя и не очень тесная, но значимая взаимосвязь: с повышением значений индекса прекаризации растет обеспокоенность неясностью в оплате труда (с 10,8 до 21,2%). Аналогично только во второй возрастной группе с ростом неустойчивости занятости учащаются *жалобы на плохие условия труда* (с 4,6 до 12,9%,  $V = 0,12$ ).

Таблица 4

**Наличие проблем по месту работы в зависимости от степени прекаризации,  
% от численности каждой группы**

Проблемы по месту работы	Работники в возрасте до 29 лет				Работники в возрасте 30–49 лет				Работники в возрасте 50 лет и старше			
	индекс прекаризации занятости		статистический критерий; V Крамера	индекс прекаризации занятости	индекс прекаризации занятости		статистический критерий; V Крамера	индекс прекаризации занятости	индекс прекаризации занятости		статистический критерий; V Крамера	
	0	1–2			3–6	0			1–2	3–6		0
неясность в оплате труда	10,2a	19,4a	26,6a	$\chi^2(2) = 5,12$ , $p = 0,077$ , $V = 0,15$	10,8a	14,9a,b	21,2b	$\chi^2(2) = 7,65^*$ , $V = 0,11$	17,1a	18,3a	16a	$\chi^2(2) = 0,17$ , $p = 0,918$ , $V = 0,02$
низкая оплата труда	42,9a	49,5a	54,4a	$\chi^2(2) = 1,63$ , $p = 0,44$ , $V = 0,09$	41,7a	55,4b	55,3b	$\chi^2(2) = 11,88^{**}$ , $V = 0,13$	51,4a	52,4a	48,1a	$\chi^2(2) = 0,37$ , $p = 0,832$ , $V = 0,03$
плохие условия труда	6,1a	8,6a	10,1a	$\chi^2(2) = 0,67$ , $p = 0,74$ , $V = 0,05$	4,6a	6,5a,b	12,9b	$\chi^2(2) = 9,27^*$ , $V = 0,12$	5,7a	6,3a	11,1a	$\chi^2(2) = 2,27$ , $p = 0,32$ , $V = 0,09$
отсутствие социальных льгот, муниципального обслуживания	2a	12,9a,b	26,6b	$\chi^2(2) = 14,75^{**}$ , $V = 0,26$	3,9a	10,9b	31,1c	$\chi^2(2) = 61,35^{***}$ , $V = 0,3$	10,5a	13,5a	18,5a	$\chi^2(2) = 2,5$ , $p = 0,29$ , $V = 0,09$
нет проблем по месту работы	22,4a	2,2b	2,5b	$\chi^2(2) = 24,42^{***}$ , $V = 0,33$	9,7a	6,9a,b	2,3b	$\chi^2(2) = 7,29^*$ , $V = 0,11$	7,6a	1,6a	3,7a	$\chi^2(2) = 5,28$ , $p = 0,07$ , $V = 0,13$

*Примечание:* В каждой строке для каждой возрастной категории один и тот же буквенный индекс (a, b, c) для разных по степени прекаризации подгрупп означает, что доли не отличаются статистически значимо друг от друга на уровне 0,05 (по критерию Z с поправкой Бонферрони).

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Одним из существенных проявлений прекаризации является *отсутствие социальных льгот и гарантий* по месту работы. Среди работников с высокой степенью неустойчивости занятости эта проблема волнует 26,6% молодых и 31,1% лиц среднего возраста, а при отсутствии признаков прекарности — лишь 2–3,9%. В отличие от представителей третьей возрастной группы для первой и второй взаимосвязь между признаками статистически значима ( $V$  Крамера равен 0,26 и 0,3 соответственно).

Из четырех потенциальных проблем по месту работы, приведенных в таблице 4, для работников старшего возраста обеспокоенность ни одной из них не связана со степенью прекаризации занятости, для молодых — лишь одна (отсутствие социальных льгот), что может свидетельствовать о некоторой степени *субъективной нормализации* прекарной занятости в этих группах. Для представителей среднего возраста, напротив, частота упоминания всех четырех возможных проблем значимо растет с повышением степени неустойчивости, а доля уверенных, что никаких проблем нет, снижается.

Возраст и производный от него показатель — этап жизненного цикла — являются одними из ключевых детерминант *субъективного благополучия*. Для работников средних лет оно теснее связано с благополучием в сфере труда, в старшем возрасте — с самооценкой здоровья и эмоциональным состоянием [14]. Эмпирические данные свидетельствуют (табл. 5), что с повышением неустойчивости по месту работы доля *удовлетворенных жизнью* существенно снижается в первой и второй возрастных группах (на 22,9% и 22,8% соответственно), практически незначимо в третьей (на 15,1% при  $p = 0,056$  по критерию хи-квадрат). Вместе с тем следует отметить разные «стартовые» позиции — исходные различия между рассматриваемыми группами в уровне субъективного благополучия: доля удовлетворенных жизнью составляет 57,1, 42,5 и 37,1% в трех возрастных группах без признаков прекарности.

Уровень *социального оптимизма* снижается при высокой степени прекаризации занятости во второй возрастной группе (с 52,1 до 28%). Среди молодежи и представителей старшего возраста доля уверенных, что жизнь в ближайшее время улучшится, сокращается, но незначимо. С точки зрения жизненных перспектив прекаризация занятости переживается острее представителями второй возрастной группы. Это может быть связано с переосмыслением *временной* перспективы: более высокой значимостью для работников средних лет ориентаций на будущее на фоне затухания ориентаций на гедонистическое настоящее, когда «индивид сосредоточивается на <...> укреплении своего профессионального статуса и обеспечении своей семьи, <...> приходит осознание того, что время уходит, что оно ограничено и конечно» [20, с. 50].

Таблица 5

**Субъективные оценки жизни в зависимости от степени прекаризации занятости, % от численности каждой группы**

Показатели субъективных оценок жизни	Работники в возрасте до 29 лет			Работники в возрасте 30–49 лет			Работники в возрасте 50 лет и старше			
	индекс прекаризации занятости			индекс прекаризации занятости			индекс прекаризации занятости			
	0	1–2	3–6	0	1–2	3–6	0	1–2	3–6	
Удовлетворены жизнью	57,1a	39,8a,b	34,2b	42,5a	34,8a	19,7b	37,1a	36,5a	22,2a	$\chi^2(2) = 5,77$ , $p = 0,056$ , $V = 0,14$
Убеждены, что их жизнь в ближайшем будущем улучшится	65,3a	55,9a	53,2a	52,1a	51,4a	28b	34,3a	33,3a	23,5a	$\chi^2(2) = 2,99$ , $p = 0,22$ , $V = 0,1$
Убеждены, что их жизнь и жизнь семьи за последние 3 года улучшилась	36,7a	34,4a	22,8a	37,8a	26,4b	11,4c	21,0a	16,7a,b	7,4b	$\chi^2(2) = 3,76$ , $p = 0,153$ , $V = 0,13$
Убеждены, что их материальное положение за последние 3 года улучшилось	40,8a	34,4a	22,8a	36,3a	25,7b	10,6c	21,0a	20,6a	9,9a	$\chi^2(2) = 30,96^{***}$ , $p = 0,078$ , $V = 0,21$
										$\chi^2(2) = 29,68^{***}$ , $p = 0,089$ , $V = 0,13$

**Примечание:** В каждой строке для каждой возрастной категории один и тот же буквенный индекс (a, b, c) для разных по степени прекаризации подгрупп означает, что доли не отличаются статистически значимо друг от друга на уровне 0,05 (по критерию Z с поправкой Бонферрони).

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Ретроспективные оценки изменений жизни и материального положения за последние три года для молодых не связаны с прекаризацией занятости, а для работников среднего возраста доля тех, кто отмечает произошедшие улучшения, снижается (с 36–37 до 10–11%,  $V = 0,21$ ). Вместе с тем во всех возрастных группах самая низкая доля лиц, фиксирующих улучшение жизни и финансового положения, наблюдается при высокой степени прекаризации занятости. Особенно неблагоприятно ситуация складывается во второй и третьей возрастных группах: при наличии одновременно трех и более признаков прекарности лишь 7,4–11,4% отмечают улучшение жизни, 9,9–10,6% — улучшение материального положения за последние три года.

Относительно *второй гипотезы* данного исследования (о различиях в тесноте взаимосвязи прекаризации занятости и субъективного благополучия у работников, представляющих разные возрастные группы) эмпирические данные свидетельствуют, что значима и наиболее тесна эта взаимосвязь по большинству показателей для средней возрастной категории. В то время как для молодежи и работников старшего возраста степень прекаризации не связана статистически значимо с субъективными оценками жизни в целом (за исключением удовлетворенности жизнью для молодых и ретроспективного восприятия произошедших изменений для третьей группы), а также с признанием наличия проблем по месту работы (за исключением отсутствия социальных льгот для молодежи)<sup>3</sup>. Вместе с тем удовлетворенность работой в целом и ее отдельными аспектами снижается при повышении степени прекаризации во всех трех возрастных группах.

### Заключение

По степени прекаризации занятости в наиболее неблагоприятном положении находится молодежь, за ней следуют представители старших возрастов и средних лет. Однако у последних повышение неустойчивости занятости связано со снижением всех показателей удовлетворенности — как работой, так и жизнью в целом, а для молодежи и работников старшего возраста — только некоторых (в первую очередь касающихся оценок условий трудовой деятельности и места работы).

Высокий уровень вовлеченности молодежи в различные формы нестандартной занятости (сопряженной с рисками потери работы или

---

<sup>3</sup> Установленные различия между возрастными группами могут быть обусловлены различным гендерным составом или образовательной, отраслевой структурой занятости в этих группах. Исследование носит разведывательный характер, и в дальнейшем необходимо привлечение инструментов эконометрического анализа для проверки и обоснования того, что возраст модулирует взаимосвязь между прекаризацией занятости и субъективным благополучием работников вне зависимости от других индивидуальных характеристик.

снижения ее объемов не по желанию работника) обусловлен спецификой этапа жизненного цикла, на котором она находится, соответствующими потребностями и интересами, а также ситуацией на рынке труда, установками и ожиданиями его участников. При повышении степени прекаризации у молодежи уменьшается удовлетворенность жизнью, а социальный оптимизм и оценки изменений за последние годы не снижаются; ослабевает удовлетворенность работой и отдельными аспектами, но не усиливается проблематизация неустойчивых условий трудовой деятельности. Для начала трудовой карьеры «недостатки таких форм занятости являются прямым продолжением их достоинств» [22, с. 71], в том числе это предоставляет возможность иметь личный доход и совмещать трудовую деятельность с учебной.

Неустойчивость занятости воспринимается и переживается острее работниками средних лет. Именно у них с ростом прекаризации усиливается озабоченность различными проблемами по месту работы, снижаются не только удовлетворенность жизнью, но и социальный оптимизм, ретроспективные оценки изменений в жизни. Это может свидетельствовать о наличии более высоких ожиданий, о большом расхождении между представлениями о желаемом и достигаемом, о высокой значимости трудовой деятельности для субъективного благополучия в целом.

В предпенсионном и пенсионном возрастах неустойчивая и нестабильная занятость является в большей степени вынужденной ввиду существенного снижения спроса на труд этой категории работников и шансов претендовать на хорошее рабочее место, потребности в поиске дополнительных источников дохода (помимо пенсии) для поддержания материального благосостояния и преодоления бедности. Однако работники старших возрастов менее болезненно реагируют на повышение степени прекаризации занятости, одновременно демонстрируя в целом более низкий уровень удовлетворенности, подтверждая, что у них «тревожные настроения и пессимистические ожидания обычно сочетаются с готовностью без суеты и паники терпеть жизненные сложности и тяготы кризисного периода» [12, с. 64]. Таким образом, представители возрастных групп различаются не только по степени прекаризации занятости, но и по характеру ее взаимосвязи с субъективными оценками условий трудовой деятельности и жизни в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Богданова Е.* Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция? // Журнал исследований социальной политики. 2016. Т. 14. № 4. С. 535–550.
2. *Воробьева И.В.* Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. 2021. № 3. С. 100–112. DOI: 10.17805/zpu.2021.3.7

3. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нормально ли быть неформальным? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 1. С. 3–40.
4. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодежь на рынке труда: транзитивные процессы в условиях постсоветской трансформации // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 3. С. 3–27.
5. Зудина А.А. Дороги, ведущие молодежь в НЕЕТ: случай России // Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-2-197-227
6. Зудина А.А. Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России // Экономический журнал. 2013. Т. 14. № 3. С. 27–62.
7. Зудина А.А. Работники старших возрастов в российском неформальном секторе: масштаб, динамика и структура занятости // Мир России. 2021. Т. 30. № 2. С. 72–97. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97
8. ИНАБ № 2, 2017. Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении / М.К. Горшков и др.; отв. ред. М.К. Горшков. М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2017. — 129 с. 1 электрон. опт. диск 12 см. (CD-ROM). DOI: 10.19181/inab.2017.2
9. Касаткина Н.П., Шумкова Н.В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 201–223. DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1600
10. Козина И.М., Зангиева И.К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 1. С. 7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22
11. Козырева П.М., Смирнов А.И. Российские пенсионеры в условиях кризиса // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 64–73.
12. Козырева П.М., Смирнов А.И. Российская молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса // Россия реформирующаяся: ежегодник. Вып. 15 / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. С. 49–71.
13. Кученкова А.В. Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2021. № 1. С. 84–96. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96
14. Кученкова А.В., Татарова Г.Г. «Этап жизненного цикла» как детерминанта субъективного благополучия личности // Социологические исследования. 2019. № 8. С. 30–43. DOI: 10.31857/S013216250006135-1
15. Монусова Г.А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 3. С. 46–66. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675
16. Прекариат: становление нового класса: (Коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. — 400 с.

17. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат. сб. М.: Росстат, 2020. — 145 с.
18. Семенова В.В. Возраст как социальный ресурс: возможные источники социального неравенства // Россия реформирующаяся: ежегодник — 2004 / Отв. ред. Л.М. Дробижева. М.: Институт социологии РАН, 2004. С. 157–170.
19. Сони́на Ю.В., Колосни́цына М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Т. 2. № 2. С. 37–53. DOI: 10.17323/demreview.v2i2.1781
20. Сырцова А., Митина О.В. Возрастная динамика временных ориентаций личности // Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 41–54.
21. Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб. М.: Росстат, 2019. — 135 с.
22. Череди́ченко Г.А. Занятость молодежи и образовательно-профессиональные траектории // Социологический журнал. 2010. № 3. С. 52–74.
23. Page K.M., Vella-Brodrick D.A. The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model // Social Indicators Research. 2009. Vol. 90. No. 3. P. 441–458. DOI: 10.1007/s11205-008-9270-3

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

**Кученкова Анна Владимировна** — кандидат социологических наук, доцент, кафедра прикладной социологии, Российский государственный гуманитарный университет; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН. **Телефон:** +7 (495) 250-66-21. **Электронная почта:** a.v.kuchenkova@gmail.com

Дата поступления: 29.07.2021.

---

**SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2022.**  
**VOL. 28. NO. 1. P. 101–120.** DOI: 10.19181/socjour.2022.28.1.8840

*ANNA V. KUCHENKOVA*<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup> Russian State University for the Humanities.  
6, Miusskaya sq., 125993, GSP-3, Moscow, Russian Federation.

<sup>2</sup> Institute of Sociology of FCTAS RAS.  
5, building 1, Bolshaya Andronievskaya str., 109544, Moscow, Russian Federation.

#### EMPLOYMENT PRECARIZATION AND THE SUBJECTIVE WELL-BEING OF EMPLOYEES IN DIFFERENT AGE GROUPS

*Abstract.* The article looks into age-related differences in the degree of employment precarization and in the nature of its relationship with the subjective well-being of workers, with the perception of unstable conditions of employment and labor activity. Based on data from the all-Russian survey of the working population, three worker age groups are compared: up to 29 years old, 30–49 years old, 50 years old and up. It is found that

indicators of precarization are more common among young people, while being less often found among older people and middle-aged workers. These age groups go in the same order if they are ranked in descending order of employment precarization index values, which is a number constructed of those precarity indicators that an employee displays simultaneously.

Age-related differences are also found in the specifics of the relationship between precarization and subjective assessments of the situation in the realm of work and life in general. Unstable employment hurts middle-aged workers the most: among them an increase in employment precarization is associated not just with a decrease in satisfaction with one's job, wages and working conditions (that's typical for all age categories), but also with increased concern over various problems at their place of work, social pessimism, dissatisfaction with life and the changes that have occurred in it. For young people and older workers only a few of these indicators (primarily those related to evaluations of working conditions and place of work) are associated with increased employment precarization.

*Keywords:* employment precarization; subjective well-being; age; age groups.

**Acknowledgment.** The research was supported by the Russian Science Foundation. Project No. 18-18-00024.

**For citation:** Kuchenkova, A.V. Employment Precarization and Subjective Well-Being of Employees in Different Age Groups. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2022. Vol. 28. No. 1. P. 101–120. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.1.8840

#### REFERENCES

1. Bogdanova E.A. Labour Relations between Employers and Working Pensioners: Care or Manipulation? *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*. 2016. Vol. 14. No. 4. P. 535–550. (In Russ.)
2. Vorobyova I.V. Precarization of youth in the field of social and labor relations. *Znanie. Ponimanie. Umenie*. 2021. No. 3. P. 100–112. DOI: 10.17805/zpu.2021.3.7 (In Russ.)
3. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. Is it normal to be informal? *Ekonomicheskii zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*. 2013. Vol. 17. No. 1. P. 3–40. (In Russ.)
4. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. Youth in the labor market: transitive processes in the post-Soviet transformation. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*. 2012. No. 3. P. 3–27. (In Russ.)
5. Zudina A. The Pathways That Lead Youth in NEET: The Case of Russia. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*. 2018. Vol. 22. No. 2. P. 197–227. DOI: 10.17323/1813-8691-2018-22-2-197-227 (In Russ.)
6. Zudina A.A. Informal employment and subjective social status: the case of Russia. *Ekonomicheskii zhurnal*. 2013. Vol. 14. No. 3. P. 27–62. (In Russ.)
7. Zudina A.A. Older Workers in the Russian Informal Sector. *Mir Rossii*. 2021. Vol. 30. No. 2. P. 72–97. URL: <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97> (In Russ.)
8. *INAB № 2 – 2017. Zanyatost' molodezhi v motivatsionnom i strukturnom izmerenii*. [Newsletter and analytical bulletin No. 2 – 2017. Youth employment in motivational and structural dimensions.] Ed. by M.K. Gorshkov. Moscow: Institute of Sociology FCTAS RAS publ., 2017. 129 p. (CD-ROM). (In Russ.)
9. Kasatkina N.P., Shumkova N.V. From Self-Education to Self-Employment: Back Entrance for Youth to the Labor Market. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. 2020. No. 3. P. 201–223. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600> (In Russ.)
10. Kozina I.M., Zangieva I.K. State and Market Regulation of Labour Activity of Old-Age Pensioners. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*. 2018. Vol. 16. No. 1. P. 7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22 (In Russ.)

11. Kozyreva P.M., Smirnov A.I. Russian pensioners in conditions of crisis. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2017b. No. 1. P. 64–73. (In Russ.)
12. Kozyreva P.M., Smirnov A.I. Russian youths in the labor market during economic crisis. *Rossiya reformiruyushchayasya: Ezhegodnik*. [Reforming Russia: Yearbook.] Iss. 15. Ed. by M.K. Gorshkov. Moscow: Novij Hronograf publ., 2017. P. 49–71. (In Russ.)
13. Kuchenkova A.V. Employment precarization as a factor of wages differentiation and social wellbeing. *Vestnik RUDN. Seriya "Sotsiologiya"*. 2021. Vol. 21. No. 1. P. 84–96. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-1-84-96 (In Russ.)
14. Kuchenkova A.V., Tatarova G.G. "Life-cycle Stage" as a determinant of personal subjective wellbeing. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2019. No. 8. P. 30–43. DOI: 10.31857/S013216250006135-1 (In Russ.)
15. Monusova G.A. The type of employment contract and subjective well-being. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2019. Vol. 25. No. 3. P. 46–66. (In Russ.) DOI: 10.19181/socjour.2019.25.3.6675
16. *Prekariat: stanovlenie novogo klassa: (Kollektivnaya monografiya)*. [The precariat: the formation of a new class: (collective monograph).] Ed. Zh.T. Toshchenko. Moscow: Tsentr sotsial'nogo prognozirovaniya i marketinga publ., 2020. 400 p. (In Russ.)
17. *Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotitsa v Rossii (po rezul'tatam vyborochnykh obsledovaniy rabochei sily)*. [Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample labor force surveys).], 2020. Moscow: Rosstat publ., 2020. 145 p. (In Russ.)
18. Semyonova V.V. Age as a social resource: possible causes of social inequality. *Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik — 2004*. [Russia in Reform: Year-Book — 2004.] Ed. by L.M. Drobizheva. Moscow: Institute of Sociology RAS publ., 2016. Iss. 14. P. 157–170. (In Russ.)
19. Sonina YU.V., Kolosnitsyna M.G. Pensioners on the Russian labor market: trends in the economic activity of people of retirement age. *Demograficheskoe obozrenie*. 2015. Vol. 2. No. 2. P. 37–53. DOI: 10.17323/demreview.v2i2.1781 (In Russ.)
20. Syrtsova A., Mitina O.V. Developmental dynamics of temporal orientations of personality. *Voprosy psikhologii*. 2008. No. 2. P. 41–54. (In Russ.)
21. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2019: Stat. sbornik*. [Labor and employment in Russia. 2019: Statistical collection.] Moscow: Rosstat publ., 2019. 135 p. (In Russ.)
22. Cherednechenko G.A. Employment of the youth and educational and professional trajectories. *Sotsiologicheskij Zhurnal = Sociological Journal*. 2010. No. 3. P. 52–74. (In Russ.)
23. Page K.M., Vella-Brodrick D.A. The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 90. No. 3. P. 441–458. DOI: 10.1007/s11205-008-9270-3

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Anna V. Kuchenkova** — Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Applied Sociology, Russian State University for the Humanities; Senior Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS. **Phone:** +7 (495) 250-66-21. **Email:** a.v.kuchenkova@gmail.com

Received: 29.07.2021.

---