

DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143

## Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения\*

А.В. Кученкова

Российский государственный гуманитарный университет  
Миусская площадь, 6, Москва, Россия, 125993  
(e-mail: a.kuchenkova@rggu.ru)

Статья посвящена проблематике измерения прекаризации занятости. В многочисленных исследованиях этого явления предлагаются различные способы оценки его масштабов на основе эмпирических данных. Для систематизации накопленного опыта применения разнообразных методических решений в статье выделены три подхода к измерению прекаризации: на макро-, мезо- и микроуровне. Каждый подход описан и проиллюстрирован примерами из отечественной и зарубежной научной литературы. К первому подходу отнесены исследования, рассматривающие распространенность отдельных признаков прекаризации в динамике или предлагающие перечни социально-демографических групп, которые могут быть отнесены к прекариату. Второй подход к измерению прекаризации (на мезоуровне) представлен исследованиями, в которых сравниваются разные виды нестандартной и стандартной занятости по качеству рабочих мест и условиям трудовой деятельности. Результат таких исследований, как правило, — выделение видов занятости, которые можно отнести к прекаризованным. Изучение неустойчивости занятости на индивидуальном уровне (третий подход) предполагает рассмотрение условий занятости индивида, особенностей его субъективного восприятия неустойчивости, негарантированности занятости, для чего разрабатываются специализированные индексы прекаризации. Сопоставление перечней индикаторов, входящих в такие индексы, позволило выделить общие компоненты прекаризации: характеристики заработной платы, социальной и правовой защищенности, субъективные чувства ущемленности и незащищенности. В статье показана специфика каждого подхода к измерению прекаризации: первый учитывает не только занятое население, но и другие категории граждан; второй позволяет сопоставлять группы работников, представляющих разные виды занятости, однако не учитывает внутреннюю неоднородность этих групп, характеризуя каждую как обладающую высоким или низким уровнем прекаризации; этот недостаток преодолевается в третьем подходе, позволяющем подойти к измерению прекаризации на индивидуальном уровне, учесть не только характеристики и условия трудовой деятельности, но добровольный/вынужденный характер занятости.

**Ключевые слова:** прекаризация; прекариат; прекаризация занятости; индекс прекаризации; уровни измерения; виды занятости

На протяжении последних лет в общественной и научно-исследовательской среде усиливался интерес к проблемам прекариата и его труда, появилось множество исследований, в которых по-разному анализируются процессы прекаризации занятости. Вместе с тем оценки масштабов этого явления существенно варьируют. В России к прекариату относят от 8% работающих официально [1] до 30—40% трудоспособного населения [6]. В этой связи актуализируются вопросы методологии и методов измерения прекаризации, которые и являются предметом данной статьи.

---

\* © Кученкова А.В., 2019.

Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда. Проект № 18-18-00024.  
Статья поступила в редакцию 31.08.2018 г.

Сегодня реализуются разные подходы к изучению прекаризации на основе эмпирических данных. В фокусе внимания исследователей находятся тенденции прекаризации на уровне страны (доля людей с низкими зарплатами, срочными трудовыми договорами и т.п.), отдельные виды занятости (при которых работник находится в незащищенном, ущемленном положении) или прекаризация на индивидуальном уровне (неустойчивость занятости работников). Накопленный опыт по измерению прекаризации требует обобщения и систематизации для выявления возможностей и ограничений предлагаемых методических решений. На основе анализа научной литературы в статье выделены три направления или подхода к измерению прекаризации (на макро-, мезо- и микроуровне) в зависимости от того, что находится в центре внимания исследователей: процессы на уровне страны, сравнение видов занятости, ее неустойчивость на индивидуальном уровне.

### **Тенденции прекаризации занятости на макроуровне**

К первому направлению можно отнести исследования, в которых описывается распространенность отдельных признаков прекаризации в стране в динамике или по состоянию на текущий момент либо перечисляются социально-демографические группы, которые могут быть отнесены к прекариату. Например, выводы А. Каллеберга о росте прекарной занятости в США в конце XX — начале XXI века [13] основаны на рассмотрении тенденций, проявившихся с 1970-х годов. Это снижение средней продолжительности занятости работника у одного работодателя (специального стажа); рост доли временно безработных, затрудняющихся найти работу более полугодом; распространение субъективного чувства негарантированности занятости и страха потери работы; увеличение масштабов нестандартной и случайной занятости (институционализация индустрии, способствующей ее укреплению); распространение практик по перекладыванию рисков и ответственности (связанных с социальными гарантиями — пенсией, здравоохранением — с работодателя на работника). В результате описание в динамике распространенности в американском обществе отдельных признаков прекаризации становится основой для демонстрации роста прекаризации занятости.

Аналогичным образом в исследовании рынка труда в Германии [10] фиксируется рост прекаризации на основе увеличения за период с 1984 по 2013 годы доли временно занятых, трудящихся на условиях низкой оплаты и домохозяйств с низким доходом. В качестве дополнительных признаков рассматриваются снижение уровня занятости молодых взрослых, рост коэффициентов Джини по зарплате в час и годовому заработку.

Другой способ рассуждений, используемый в научных публикациях для характеристики прекаризации занятости, — перечисление групп населения, которые могут быть отнесены к прекариату. Особенностью такого подхода является возможность учитывать не только трудящихся, но и группы населения, не имеющие работы в текущий момент (NEET-молодежь, временно безработные и др.). Эти группы могут быть выделены по разным основаниям: например, одни исследователи к прекариату относят неформально и временно занятых, трудящихся на условиях неполной, сезонной, случайной занятости, безработных, часть мигрантов [2; 6]. Другие авторы [3] оценивают численность прекариата как долю

среди экономически активного населения следующих групп: безработных; занятых в неформальном секторе; работников с начисленной заработной платой менее минимальной; работающих по договорам ГПХ; не охваченных коллективным договором; находившихся в отпуске без сохранения заработной платы; работающих неполную рабочую неделю; работающих на условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам; сезонных работников. Третьи исследователи [8] предлагают выделять формы прекаризованного труда: по срочному трудовому договору, в режиме неполного рабочего времени, на фирмах-посредниках, удаленная занятость, наемное предпринимательство, занятость в неформальном секторе, теневая занятость, на фирмах-однодневках, на фирмах-«крышах».

Таким образом, при характеристике процессов прекаризации в стране в фокусе внимания исследователей находится распространенность отдельных видов или аспектов прекарного труда.

### **Прекаризация занятости на мезоуровне**

Отличительной чертой второго подхода является рассмотрение разных видов и форм занятости, основное внимание уделяется сравнению их друг с другом по условиям труда, оценке степени прекаризации, присущей каждому из видов занятости. В этом случае, как правило, «стандартная» занятость (по бессрочному договору, на полный рабочий день, по найму) определяется как устойчивая, а «нестандартная» — как в большей или меньшей степени подверженная неустойчивости. Тем самым процессы прекаризации рассматриваются на уровне групп работников, представляющих разные виды занятости. Например, сравниваются стандартно и нестандартно занятые по распространенности признаков прекаризации [5]: отсутствие материальных и социальных гарантий, предоставляемых работодателем; частая смена рабочих мест; низкий уровень оплаты труда; нестабильность доходов; ощущение нестабильности жизни и др. В результате оказывается, что прекаризации в большей степени подвержены нестандартно занятые.

В рамках данного подхода целью исследования может быть выявление видов нестандартной занятости, для которых характерны наименее благоприятные условия труда, такие как: высокая степень флексибилизации (тип оплаты труда, рабочее время, ночная работа, по выходным, сменная работа, на дому и др.) и интенсификации труда (факторы физического дискомфорта), низкое качество жизни на работе (психологический климат, здоровье и безопасность). По итогам сопоставления семи видов занятости по перечисленным характеристикам [14] временная занятость и работа по срочным трудовым договорам были отнесены к неустойчивой прекаризованной занятости, поскольку условия труда работников, представляющих эти категории, в целом хуже, чем у работников, трудящихся по бессрочным трудовым договорам.

Результатом сравнения видов занятости может стать их ранжирование по степени прекаризации. Например, в исследовании рынка труда Канады [11. С. 13] исследователи выстраивают «континуум прекаризации», размещая в нем четыре вида занятости в следующем порядке: полная занятость по бессрочному договору, неполная занятость по бессрочному договору, полная занятость по срочному договору, частичная занятость по срочному договору.

В приведенных примерах ищется ответ на вопрос, какие виды занятости можно отнести к прекаризованным, а какие — нет, а не работающие категории граждан не рассматриваются, т.е. уровень прекаризации измеряется для видов занятости. Существенным ограничением такого подхода является приписывание того или иного уровня прекаризации группе работников, представляющих один и тот же вид занятости, не учитывается неоднородность таких групп. Этот недостаток преодолевает третий подход.

### **Прекаризация занятости на индивидуальном уровне**

В рамках третьего направления рассматриваются условия труда отдельного работника, т.е. измеряется степень прекаризации занятости индивида. Эмпирическими данными выступают результаты массовых опросов, в некоторых случаях разрабатывается специализированный инструментарий (анкета, содержащая вопросы, позволяющие строить индексы прекаризации). Ключевыми признаками прекаризации, как правило, выступают условия труда и занятости работника (наличие прав и социальных гарантий, возможность реализовывать права, высокая и стабильная зарплата, фиксированный график и содержание труда, психологический комфорт и др.). Хорошие условия труда ассоциируются с низким уровнем прекаризации, и наоборот.

В отечественной литературе этот подход пока не получил широкого распространения, но можно привести примеры исследований, выполненных в его русле. Так, набор признаков прекаризации занятости на индивидуальном уровне может быть небольшим. По мнению О.В. Вередюк [1], максимально объективные характеристики повышенного уровня риска, связанного с трудовыми отношениями, — это волатильность дохода (разброс относительно средней величины), связанного с работой (заработная плата), и его дискретность (нерегулярность). Среди наемных работников 8% в течение последних 12 месяцев сталкивались с сокращением заработной платы или были отправлены в вынужденный неоплачиваемый отпуск: «именно эти работники... находятся в состоянии неустойчивости занятости» [1. С. 30]. Однако использование в качестве индикаторов прекаризации только характеристик дохода сужает ее трактовку.

Развернутый перечень индикаторов прекаризации занятости на индивидуальном уровне включает в себя [9]: 1) нестабильность занятости (опасения потерять работу, нестабильность дополнительного заработка в свободное время, безработные в ближайшем окружении); 2) организационный ресурс (возможность определять цели и задачи своего отдела, нанимать и увольнять людей в организации и др.; участие в работе НКО, в том числе профсоюзов); 3) социальный ресурс (способность решать проблемы за счет социальных связей); 4) финансовые ресурсы (обладание акциями или облигациями компаний, долевое участие в капитале компаний, отношение средней зарплаты за последние три месяца к прожиточному минимуму, оценка благосостояния семьи и др.); 5) социальная самооценка (собственная жизнь сегодня, 5—10 лет назад). Однако такие индикаторы позволяют измерять не столько особенности вида занятости и условий труда, сколько наличие ресурсов, т.е. изучать скорее общую прекаризацию и неустойчивость положения, нежели прекаризацию занятости.

Степень прекаризации занятости на индивидуальном уровне можно оценивать как количество признаков неустойчивости занятости [4]. Такой подход позволяет говорить о разном уровне прекаризации, выделять «ядро» и «периферию» прекариата. Набор признаков может корректироваться в соответствии с теоретическими предпосылками и возможностями базы данных. При включении не только условий занятости работника, но и субъективного восприятия этих условий как добровольных или вынужденных целесообразным представляется построение классификации работников на основе сочетания двух признаков: уровня неустойчивости занятости и удовлетворенности условиями занятости [4].

В западной литературе примерами измерения прекаризации занятости на индивидуальном уровне могут выступать разные шкалы или индексы прекаризации. Рассмотрим три примера.

Первый — шкала прекаризации занятости (Employment Precariousness Scale, EPRES) [17]. В ее текущей версии [16] на основе 22 индикаторов формируются шесть индексов: неустойчивость занятости (во времени, непродолжительность), зарплата (низкий размер, возможная экономическая депривация), ограниченность трудовых прав (их мало или нет), невозможность реализовать трудовые права, отсутствие защиты в форме коллективного договора, субъективное чувство уязвимости (плохое обращение со стороны руководства, психологический дискомфорт). Все шесть индексов объединяются в единый интегральный показатель прекаризации, на основе значений которого выделяются три категории работников: 52,1% — без проявлений прекаризации, 41,2% — с низким-средним и 6,7% — с высоким уровнем прекаризации.

Другой интегральный индекс прекаризации [15] вычисляется на основе трех частных — размер и справедливость зарплаты, стабильность занятости (продолжительность, риск потери), возможности трудоустройства (перспективы карьерного роста, возможность обучения и др.), формируемых из 13 исходных индикаторов. Необходимо введение четвертого показателя — социальной защищенности (наличие социальных благ и гарантий), однако используемые анкеты не содержали требуемых индикаторов.

Разработанный группой канадских исследователей индекс прекаризации (Employment Precarity Index [12]) представляет собой сумму значений 10 дихотомических переменных (вопросов об условиях труда, в том числе оплачивается ли больничный, варьировал ли ежемесячный доход или был постоянным, есть ли фиксированный рабочий график на неделю вперед, социальная поддержка работодателя — страховка жизни, медицинская). На основе значений индекса работники делятся на четыре квантили по (не)устойчивости: «безопасная занятость», «стабильная занятость», «уязвимая занятость», «прекаризованная занятость». Авторы индекса подчеркивают, что прекаризация выражается не только в виде занятости, но и в условиях трудовой деятельности: отсутствии социальных гарантий, непостоянстве рабочих часов, отсутствии уверенности в возможности продолжать работу у работодателя еще минимум в течение года.

Описанные индексы включают от 10 до 22 индикаторов, часть из которых направлена на измерение одних и тех же признаков прекаризации.

Если сопоставить индикаторы (табл. 1), то можно увидеть, что в состав каждого из трех индексов входят вопросы о заработной плате (фактическом размере, субъективной оценке достаточности, справедливости и др.), социальных гарантиях и правах (наличии, возможности использования), субъективном чувстве беспрепятства, незащищенности.

Таблица 1

**Сопоставление индикаторов, входящих в состав индексов прекаризации**

Компоненты	Employment Precariousness Scale [17]	Index of Precariousness of Work [15]	Employment Precarity Index [12]
Зарботная плата	— зарплата в месяц  *** — позволяет ли зарплата покрывать базовые нужды — позволяет ли зарплата покрывать непредвиденные расходы	— зарплата в месяц и час (абсолютное значение и децильная группа)  *** — справедливость размера зарплаты относительно стандартов в данной сфере	—  *** — степень варьирования зарплаты от месяца к месяцу — «серая» зарплата (доля зарплаты, предоставляемой неофициально)
Права и социальные гарантии	— оплата пенсионных взносов, выходного пособия, пособия по уходу за ребенком, по безработице — возможность брать выходной, больничный, отпуск	— (по мнению автора, должно быть, но в анкете не было вопросов)	— оплата отгула  — наличие медицинской страховки, отчислений в пенсионный фонд
Чувства уязвимости, незащищенности	— возможность требовать улучшения условий труда без опасений быть уволенным или понести наказание — авторитарный стиль управления — навязывание чувства легкой заменимости	— частота некомфортного самочувствия на работе	— возможность требовать улучшения условий труда без опасений быть уволенным или понести наказание
Продолжительность занятости	— срок трудового договора, контракта *** — специфический стаж (на текущем месте)	—  *** — специфический стаж (на текущем месте) относительно общего стажа работы и количества лет по окончании учебы	— вид занятости (по бессрочному, срочному трудовому договору, временная, без трудового договора и т.д.)
Субъективная оценка гарантированности занятости	—	— субъективная оценка рисков потери работы	— субъективная оценка вероятности сокращения рабочих часов — уверенность в наличии работодателя, который обеспечит работой на полный день минимум еще в течение года
Другие компоненты	— регулирование прав (установление графика работы, зарплаты) в индивидуальном порядке / коллективным договором	— перспективы трудоустройства и карьеры в будущем (возможность обучаться, работать по достижении пенсионного возраста, сохранение здоровья)	— нестандартные условия занятости: наличие графика на неделю, месяц вперед, работа «по звонку»

Отсутствие гарантий занятости и социальных гарантий как ключевые показатели прекаризации часто ассоциируются с нестандартными формами занятости (неформальной, временной, неполной и др.). Однако эти формы настолько разнообразны, что работники, трудящиеся на условиях, отклоняющихся от «стандартной» занятости, могут быть как успешными фрилансерами, профессионалами высокого класса, получающими выгоды от гибкой занятости, так и работниками, занимающими рабочие места низкого качества, проигрывающими по сравнению со стандартно занятыми. В этой связи существенным представляется уточнение Е.В. Масловой: «прекариат — не просто нестандартная занятость, а ее вынужденные, незащищенные и ненадежные разновидности, при которых положение ее носителей ухудшается и становится нестабильным, негарантированным во всех аспектах: экономическом, правовом, социальном, психологическом. Методологически неверно включать в состав прекариата работников, добровольно выбравших для себя нестандартную форму занятости» [5. С. 180].

Важной особенностью третьего подхода к измерению прекаризации занятости на индивидуальном уровне является попытка учесть субъективное восприятие своей работы как неустойчивой, нестабильной, вынужденной. Поэтому целесообразно для измерения прекаризации занятости использовать сочетание двух базовых признаков: уровень неустойчивости занятости (по объективным условиям трудовой деятельности) и характер мотивации (добровольный/вынужденный) к труду на таких условиях.

\*\*\*

Методические решения, используемые в изучении и измерении прекаризации занятости, многообразны, их выбор обусловлен интерпретацией ключевых понятий и постановкой исследовательской задачи, в зависимости от которых формируется перечень показателей прекаризации и привлекаются необходимые данные государственной статистики и массовых опросов. В статье охарактеризованы три подхода к измерению прекаризации занятости: в фокусе внимания первого находятся процессы прекаризации в динамике или в сравнении с другими странами (выявление отдельных тенденций на макроуровне); во втором подходе акцент смещен на сравнение разных видов занятости по качеству рабочих мест; третий подход предполагает измерение прекаризации для каждого работника на основе условий его занятости и трудовой деятельности. Третий подход учитывает субъективные оценки (добровольный/вынужденный характер трудовых отношений), являющиеся важной компонентой прекаризации, однако требует массовых опросов и разработки соответствующих индикаторов. Для изучения характера и масштабов прекаризации занятости необходимы адекватные инструменты и способы измерения этого явления, и предлагаемый в статье обзор показал возможные решения этой задачи.

### Библиографический список

- [1] *Верedyuk O.B.* Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Серия 5. 2013. Вып. 1. С. 25—32.
- [2] *Голенкова З.Т., Голусова Ю.В.* Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5—15.
- [3] *Колот А.М.* Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11. С. 93—101.
- [4] *Кученкова А.В., Колосова Е.А.* Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 288—305.
- [5] *Маслова Е.В.* К вопросу о методике выявления слоя прекариев на основе анализа стандартной и нестандартной форм занятости // Вестник ВИВТ. 2017. № 2. С. 175—182.
- [6] *Тоценко Ж.Т.* Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3—13.
- [7] *Тоценко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- [8] *Федорова А.Э., Парсюкевич А.М.* Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия УрГЭУ. 2013. № 5. С. 76—81.
- [9] *Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994—2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99—110.
- [10] *Brady D., Biegert Th.* The Rise of Precarious Employment in Germany // SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research. 2017. No. 936.
- [11] *Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N.* Precarious employment in the Canadian labor market: A statistical portrait // Just Labor. 2013. No. 3. P. 6—22.
- [12] It's more than poverty: Employment precariousness and household well-being // Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario / Ed. By S. McBeth. [https://labourstudies.mcmaster.ca/peps/documents/2013\\_itsmorethanpoverty\\_report.pdf](https://labourstudies.mcmaster.ca/peps/documents/2013_itsmorethanpoverty_report.pdf).
- [13] *Kalleberg A.L.* Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition // American Sociological Review. 2009. Vol. 74. P. 1—22.
- [14] Precarious Employment and Working Conditions in Europe / Ed. By V. Letourneux. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.
- [15] *Tangian A.* Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 // WSI — Diskussionspapier. 2007. No. 153.
- [16] *Vives A., González F., Moncada S., Llorens C., Benach J.* Measuring precarious employment in times of crisis: The revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain // Gaceta Sanitaria. 2015. No. 29. P. 379—382.
- [17] *Vives A., Vanroelen Ch., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides F.G., Benach J.* Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health // International Journal of Health Services. 2011. Vol. 41. No. 4. P. 625—646.



DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143

## **Precarious employment: Methodology of measurement\***

**A.V. Kuchenkova**

Russian State University for Humanities  
*Miusskaya Pl., 6, Moscow, Russia, 125993*  
(e-mail: a.kuchenkova@rggu.ru)

**Abstract.** The article considers approaches to the measurement of precarious employment for numerous studies suggest various ways to estimate its scale based on empirical data. To systematize various methodological solutions, the author identifies three approaches to the measurement of precarization: at the macro-, meso- and micro-level. Each approach is described and illustrated with examples from Russian and foreign scientific literature. The first approach (at the macro-level) studies the prevalence of specific indicators of precarization in dynamics or different social-demographic groups that can be considered precariat. The second approach (at the meso-level) compares different types of non-standard and standard employment in terms of the quality of jobs and working conditions to identify types of employment that can be considered precarious. The third approach (at the micro-level) focuses on the individual employment instability, its subjective perception, lack of employment security, and develops precarization indices. The comparison of indicators within such indices allows to identify common components of precarization: characteristics of wages, social and legal protection, and feeling of insecurity. The article emphasizes features of each approach for the measurement of precarization: the first takes into account not only the employed population but also other categories; the second compares groups representing different types of employment but does not take into account the internal heterogeneity of these groups and considers them as having a high or low level of precarization; this disadvantage is overcome in the third approach that measures precarization at the individual level and takes into account not only types and conditions of work but also voluntary/forced nature of employment.

**Key words:** precarization; precariat; precarious employment; index of precarization; levels of measurement; types of employment

### **References**

- [1] Veredyuk O.V. Neustoychivost zanyatosti: teoreticheskie osnovy i otsenka masshtabov v Rossii [Instability of employment: Theoretical concept and estimates of its scale in Russia]. *Vestnik SPbGU. Seriya 5*. 2013; 1: 25—32 (In Russ.).
- [2] Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Novye sotsialnye gruppy v sovremennykh stratifikatsionnykh sistemakh globalnogo obshchestva [New social groups in contemporary stratification systems of global society]. *Sotsiologicheskaya Nauka i Sotsialnaya Praktika*. 2013; 3: 5—15 (In Russ.).
- [3] Kolot A.M. Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayuschaya globalnykh izmeneniy v sotsialno-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii [Transformation of the institution of employment as a part of global changes in the social-labor sphere: The phenomenon of precarization]. *Uroven Zhizni Naseleniya Regionov Rossii*. 2013; 11: 93—101 (In Russ.).
- [4] Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentsiatsiya rabotnikov po kharakteru neustoychivosti ikh zanyatosti [Differentiation of workers by features of precarious employment]. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*. 2018; 3: 288—305 (In Russ.).

---

\* © A.V. Kuchenkova, 2019.

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

The article was submitted on 31.08.2018.

- [5] Maslova E.V. K voprosu o metodike vyyavleniya sloya prekariev na osnove analiza standartnoy i nestandardnoy form zanyatosti [On the technique of revealing a stratum of precarias by the analysis of standard and non-standard types of employment]. *Vestnik VIVT*. 2017; 2: 175—182 (In Russ.).
- [6] Toshchenko Zh.T. Prekariat — novy sotsialny klass [Precariat — a new social class]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2015; 6: 3—13 (In Russ.).
- [7] Toshchenko Zh.T. *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu* [Precariat: From the Protoclass to a New Class]. Moscow: Nauka; 2018 (In Russ.).
- [8] Fedorova A.E., Parsyukevich A.M. Prekarizatsiya zanyatosti i ee vliyanie na sotsialno-ekonomicheskoe blagopoluchie naemnykh rabotnikov [Precarization of employment and its impact on the social-economic well-being of employees]. *Izvestiya UrGEU*. 2013; 5: 76—81 (In Russ.).
- [9] Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V., Gasyukova E.N. Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994—2013) [Precariat: Theory and empirical analysis (based on the data of opinion polls in Russia in 1994—2013)]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2015; 12: 99—110 (In Russ.).
- [10] Brady D., Biegert Th. The Rise of Precarious Employment in Germany. *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*. 2017: 936.
- [11] Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N. Precarious employment in the Canadian labor market: A statistical portrait. *Just Labor*. 2013; 3: 6—22.
- [12] It's more than poverty: Employment precarity and household well-being. *Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario*. Ed. by S. McBeth. [https://labourstudies.mcmaster.ca/pepo/documents/2013\\_itsmorethanpoverty\\_report.pdf](https://labourstudies.mcmaster.ca/pepo/documents/2013_itsmorethanpoverty_report.pdf).
- [13] Kalleberg A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*. 2009; 74: 1—22.
- [14] *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*. Ed. by V. Letourneux. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 1998.
- [15] Tangian A. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. *WSI — Diskussionspapier*. 2007: 153.
- [16] Vives A., González F., Moncada S., Llorens C., Benach J. Measuring precarious employment in times of crisis: The revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*. 2015; 29: 379—382.
- [17] Vives A., Vanroelen Ch., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides F.G., Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. *International Journal of Health Services*. 2011; 41 (4): 625—646.