

УДК 331.5.024.54

DOI: 10.17223/19988648/54/9

**В.Ю. Бабышев, Г.А. Барышева,
Нгок Тхи Бик Чан, Дао Тхань Бинь**

ВЛИЯНИЕ ХАРАКТЕРА ЗАНЯТОСТИ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ¹

Представлен анализ проблем перехода от стандартной формы занятости индустриальной социально-экономической системы к гибким режимам занятости, характерным для вступления в эпоху «новой» экономики. Изучение влияния новых нестандартных режимов занятости на качество трудовой жизни построено на основе статистического и корреляционного анализа по секторам экономики, профессиям, статусу и характеру занятости. Определены факторы развития рынка труда, влияющие на качество трудовой жизни через качественный уровень рабочего места и общий уровень занятости: оплата труда, стабильность занятости, квалификация работников, степень защищенности труда и интенсивность работы, социально-правовые гарантии. Опровергнуто мнение экспертов о нестандартных формах занятости как единой категории. Выявлено положительное влияние режима неполной занятости, квалификации работников, развитости сферы услуг на качество трудовой жизни. Подтверждено сильное влияние самостоятельной занятости, а также роста элементарных и традиционных профессий на снижение качества трудовой жизни. Ключевые слова: рынок труда, режим занятости, качество трудовой жизни, стандартная занятость, нестандартная форма занятости, защищенная занятость, уязвимая занятость, самостоятельная занятость, временная занятость, частичный рабочий день

Введение

Происходящие в настоящее время технологические и демографические изменения актуализировали вопрос гибкости рынка труда, влияния характера занятости на качество трудовой жизни и социальную активность человека. Трансформация трудовых отношений в современном мире привела к проявлению особой роли режимов нестандартной занятости, которые, по мнению многих исследователей, отрицательно влияют на качество трудовой жизни. Значительная часть траекторий вовлеченности человека в социум как основного индикатора качества трудовой жизни проходит через рынок труда, который выступает форпостом дискурса о системной трансформации современного общества и вступления в эпоху «новой» экономики, которую в зависимости от целей исследования обозначают экономикой «старения», «внимания»,

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта «Трансформация качества жизни и характеристика занятости в условиях технологических и демографических вызовов», проект № 19-310-90050.

«сервиса», «ухода» и многими другими понятиями-метафорами. По мнению А. Ciarini, современный мир вступил в эпоху «сервисной экономики», когда при уменьшении доли занятых в производстве растет доля «белых воротничков», предоставляющих услуги населению [1]. Параллельно отмечается наступление «экономики ухода», характеризующейся демографическим старением и увеличением доли лиц пожилого возраста, что приводит к вынужденному расширению сферы здравоохранения и социальной помощи.

Теоретический обзор

Для разработки мер социальной политики и измерения их эффективности, оценки влияния на положение в обществе различных групп населения, реализации приоритетных национальных проектов и государственных программ целесообразно проанализировать, как влияет характер занятости, фактические условия и режимы трудовой деятельности на качество трудовой жизни человека в новой социально-экономической реальности. Анализ научных работ позволил выявить наиболее важные факторы развития рынка труда, влияющие на качество трудовой жизни: параметры качества рабочего места (уровень оплаты труда, стабильность занятости, квалификация работников, уровень социально-правовых гарантий) и общий уровень занятости. Для данной эпохи одной из наиболее насущных проблем выступает ухудшение качества рабочих мест в сфере обслуживания, которая характеризуется более низким уровнем оплаты труда и стабильности занятости. Производительность труда в расчете на среднее рабочее место падает, несмотря на то, что производительность труда в производящих сферах неуклонно увеличивается. Увеличивается общий уровень занятости за счет низкооплачиваемых и малоквалифицированных рабочих мест с низким уровнем социально-правовых гарантий. В результате политика ряда государств по повышению общего уровня занятости привела к ухудшению среднего уровня качества рабочих мест и скромным результатам в области решения социальных вопросов [1].

Это означает ненадежный статус трудовых отношений, сформированных в рамках индустриальной рыночной экономики, получивший название прекаризации труда. В числе первых исследователей, которые стали его рассматривать в связи с процессами глобализации экономики и нестандартных форм занятости вместо проблем безработицы, были французские социологи [2]. В ряде отечественных исследований наиболее заметной публикацией по проблемам «дестандартизации» форм занятости стала работа В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова (2006). По оценкам МОТ, в мире доля работников, имеющих отношение к нестандартной занятости, уже превышает 50%. В России нестандартная занятость состоит из двух компонентов – неформального сектора, который достигает 20%, и временных контрактов – на них приходится около 10% [3].

Под стандартной занятостью, как правило, понимается работа на основе постоянного трудового договора на полный рабочий день с официальным оформлением трудовых отношений, которая проходит на территории и под

контролем одного работодателя. Соответственно, остальные формы занятости попадают под категорию нестандартных. Ученые выделяют такие формы нестандартной занятости, как ненадежная, временная, сезонная, небезопасная, неформальная (скрытая), неполная занятость, заемный труд, зависимая самозанятость, недозанятость, сверхзанятость, самостоятельная занятость и внутрисемейная занятость. Таким образом, в настоящее время нестандартная занятость выступает как «собирательный» термин, включающий отличные от стандартной формы занятости по различным критериям и основаниям. Например, самозанятость в РФ закреплена в Трудовом кодексе с признаком отсутствия наемного труда и самостоятельной регистрации, однако они также могут быть уязвимы на рынке труда, как и занятые нестандартно. В связи с этим необходимо подчеркнуть, что с развитием «новой» экономики появляется необходимость в новом категориальном аппарате, позволяющем отразить качественные изменения, происходящие в сфере труда через всю палитру правовых норм и отношений. Такой категорией, на наш взгляд, может выступить «режим занятости», позволяющий описать все виды нестандартной занятости в новых социально-экономических условиях через отношение работника к выбору своей деятельности и механизм его вовлечения в общественное производство.

Участники рабочего симпозиума «От нестандартной занятости к достойному труду» (2012) под эгидой Международной организации труда отмечают, что в мире большое количество работающего населения находится в условиях нестандартной занятости. При этом для развитых стран больше характерна временная, неполная и самостоятельная занятость. Это ухудшает качество рабочего места по всем аспектам труда: безопасность, предсказуемость, здоровье, оплата и льготы, доступ к социальному обеспечению. Начавшийся процесс расширения нестандартной занятости требует специальных мер социальной политики [4, р. 3–4]. В другом докладе МОТ «Нестандартная занятость в мире» (2016) отмечается, что временная занятость растет или в лучшем случае остается стабильной. При этом согласно опросам большинство людей были заняты на временной работе, потому что не могли найти постоянную работу или находились на испытательном сроке. Подобно временной занятости, частичная занятость тоже растет в большинстве стран мира с 2000-х гг. Также отмечается рост заемного труда через различные агентства субподряда, которые часто сочетают в себе временную и неполную занятость. Имеющиеся данные указывают на значительную долю самозанятости. При этом нестандартной занятости в большей степени подвержены группы людей с низкой конкурентоспособностью на рынке труда: женщины, молодежь и трудовые мигранты. Многие фирмы для минимизации затрат стали использовать политику разделения работников на стандартных, высокооплачиваемых и главных в противовес нестандартным, малооплачиваемым и второстепенным, которых можно будет легко заменить. Авторы доклада отмечают, что нестандартная занятость связана с большей ненадежностью рабочего места, более низким уровнем оплаты труда, затрудненностью карьеры и получения

обучения со стороны работодателя, слабостью социальной защиты (например, работа по договору субподряда и без защиты профсоюзов, отчислений в фонды социального страхования), а также нарушением трудового законодательства в части охраны труда и интенсивности работы с отрицательным влиянием на здоровье (работа во вредных или опасных для здоровья условиях). Часто формы нестандартной занятости сочетаются с принудительным трудом, детским трудом и дискриминационной практикой. Хуже всего на качество трудовой жизни влияет неформальная занятость, соединяющая в себе все отрицательные черты нестандартной занятости. И если, например, временная занятость (работа по вызову, случайные и сезонные работы, срочные трудовые контракты) однозначно ухудшает качество трудовой жизни, то занятость на неполный рабочий день представляет собой довольно разнородную категорию. Таким образом, в условиях трансформации и повышения гибкости рынка труда важно обеспечить одинаковый уровень правового покрытия нестандартной и стандартной форм занятости, обеспечение коллективными договорами и профсоюзной защитой нестандартной занятости, более гибкий и полный охват системами социального обеспечения и помощь уязвимым работникам при переходе на стандартную занятость [5, р. 41–46, 102–109, 151–156, 180–184, 223–232].

Симпозиум ACTRAV (2011) по нестандартной занятости также отмечает, что больше всего подвержены риску нестандартной занятости и соответственно худшему качеству трудовой жизни мигранты, женщины и лица молодого возраста. Участники симпозиума рекомендуют ограничение и сокращение использования нестандартной занятости. Для этого предлагается определение четкого перечня условий допустимости нестандартных форм занятости, ограничение доли работников и времени пребывания работников на нестандартной занятости, конкретизация правовых норм для устранения неправомерного использования нестандартной занятости, уточнение правовых средств защиты для таких работников [6, р. 1–5].

По мнению ряда ученых (В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и др.), стандартная занятость была актуальна в эпоху индустриальной экономики в условиях массового производства тейлористско-фордистского типа. Однако с 1970-х гг. в научной литературе начали фиксировать постепенное расширение нестандартных форм занятости. Это связано с тем, что расширяющаяся сфера услуг требует более гибких форм занятости, усиливающаяся конкуренция стимулирует работодателей к более активному использованию нестандартной занятости для сокращения текущих расходов, новые технологии способствуют мобильности рабочей силы и упрощению правовых процедур. Демографические изменения способствовали выходу на рынок труда населения (студентов, женщин, пенсионеров) с повышенными запросами на гибкую занятость. Для данной тенденции также характерно ослабление роли профсоюзов и ухудшение социальной защищенности работников в сфере трудовых отношений. Таким образом, с переходом к «новой» экономике начинают активно формироваться новые режимы занятости, обозначаемые как нестандартная занятость.

Нестандартные режимы занятости влияют на работников двояким образом. С одной стороны, благодаря большей гибкости они позволяют избежать безработицы в период рецессии, а с другой – затрудняют возможность карьерного роста, снижают уровень заработной платы и других денежных компенсаций, ослабляют социальные гарантии. По мнению ряда авторов, существует дилемма между гибкостью рабочих мест и социальной защитой работников. Данная тенденция ярко проявилась в России, когда рост нестандартной занятости на фоне экономического кризиса и жесткого трудового законодательства позволил избежать массовой безработицы, но привел к снижению производительности труда и уровня платы труда из-за создания нестабильных, малооплачиваемых и низкоквалифицированных рабочих мест. При этом в России были слабо выражены такие нестандартные режимы занятости, как неполный рабочий день, временная работа, сверхзанятость, но зато значительный масштаб приобрела неформальная и внутрисемейная занятость на ЛПХ [7].

Качественные характеристики рабочих мест в экономике изучаются через концепции «эффективная занятость» и «качество трудовой жизни», которые в отдельных случаях рассматриваются как синонимы. Эффективная занятость определяется через противопоставление полной занятости. Если под полной занятостью понимается обеспеченность работой всех желающих трудиться, то под эффективной занятостью – только та занятость, которая не ухудшает качество жизни (уровень доходов, сохранение здоровья, возможность карьерного роста). Таким образом, эффективная занятость как качественный показатель через максимально полное использование человеческого капитала и учет социально-психологических потребностей индивидуума может демонстрировать обеспечение высокого уровня жизни. Полная занятость, в свою очередь, может сопровождаться ухудшением качества жизни, повышением доли рабочих мест с низким размером платы труда, отсутствием социальных гарантий или вредными для здоровья условиями труда [8].

Если по положительному влиянию стандартной занятости на качество жизни наблюдается научный консенсус, то по влиянию нестандартных режимов занятости на эффективную занятость среди ученых ведутся споры. Согласно одной из распространенных точек зрения нестандартные формы улучшают эффективность занятости за счет большей гибкости трудовых отношений, появления дополнительных рабочих мест для людей с низкой конкурентоспособностью на рынке труда (недостаточным опытом, плохим здоровьем или нетрудовыми препятствиями для полной занятости) и большей адаптации работников к колебаниям деловых циклов. Например, И.В. Цыганкова при анализе нестандартных форм занятости (аморфное рабочее время, гибкие модели неполного рабочего времени, телетруд) приходит к выводу, что они благотворно сказываются на качестве трудовой жизни молодежи за счет повышения уровня занятости и возможности сочетания трудового опыта с индивидуальными потребностями человека. Для работодателей использование нестандартных форм занятости позволяет снизить

издержки на непроизводительное рабочее время и добиться большей гибкости рабочей силы в ответ на колебания рыночной конъюнктуры [9].

Влияние наемного труда на удовлетворенность трудовой деятельностью в научной литературе трактуется также неоднозначно. Например, В. Cueto и G. Pruneda считают, что уровень удовлетворенности работой связан не с такими режимами занятости, как наемный труд или самозанятость, а с совпадением реального и желаемого режима занятости. Иными словами, работающие по принуждению самозанятые демонстрируют более низкий уровень удовлетворенности работой, чем работники, добровольно предпочитающие режим самозанятости. Также удовлетворенность трудом зависит от внутреннего предпочтения того или иного режима работы (например, желания иметь свободный график с творческим характером работы или стабильный монотонный процесс), экономического мотива (получения дохода, большей безопасности рабочего места). Удовлетворенность работой в большей степени связана с возможностью получать удовлетворение как от решения сложных задач и управления большого трудового коллектива, так и от решения творческих задач в режиме самозанятости [10].

С точки зрения других исследователей, нестандартные формы занятости оказывают негативное воздействие на ее эффективность из-за ослабления социальной защищенности, роста дифференциации трудовых доходов, ущемления трудовых прав и гарантий работника, уменьшения инвестиций в человеческий капитал, трудностей с профессиональным развитием и построением трудовой карьеры, нестабильностью дохода и оторванности от постоянного рабочего коллектива. Нестандартные режимы занятости для работодателя чреваты проблемами в соблюдении корпоративной этики, высокой текучести кадров, а также низким уровнем мотивации работников к качественной работе [11]. По мнению А. Niederfranke и М. Drewes, незащищенные, неформальные и нетипичные формы приводят к негативным эффектам касаясь качества жизни: низкой оплате труда, недостаточному здоровью работающих, слабой безопасности рабочего места, ограничению прав работающих, ненормированному рабочему дню, затрудненности в получении высокой квалификации, низкому уровню соблюдения коллективных прав и социального обеспечения [12].

В целом категория уязвимой самозанятости является довольно разнородной и может включать в себя как фрилансеров в высокооплачиваемых сферах деятельности, так и малоквалифицированных и низкооплачиваемых временных и сезонных работников на семейных предприятиях. Как и все занятые в нестандартном режиме, самозанятые более уязвимы на рынке труда. Уязвимую занятость, как правило, связывают с плохим качеством рабочих мест, однако эта взаимосвязь не всегда очевидна и однозначна. Например, многие фрилансеры могут получать более высокий доход при меньшем объеме рабочего времени по сравнению с официально трудоустроенными работниками [13]. Семейные работники чаще ассоциируются с неформальной занятостью и плохими условиями труда по сравнению с самозанятыми [14].

Влияние временной занятости на качество трудовой жизни оценивается экспертами также по-разному. К положительным сторонам временной за-

нятости относят: большую гибкость и более высокий уровень занятости, возможность совмещать работу с учебой или семьей, шаг к карьерному росту и постоянной занятости (с последним пунктом согласны не все эксперты). Отмечаются следующие негативные моменты: более низкий уровень оплаты труда, отсутствие гарантий занятости и дохода, социальных пособий, обучения на рабочем месте. В частности, W. Van Lancker на основе анализа 24 европейских стран склоняется к выводу, что временная занятость ведет к большому риску бедности, социально-психологическим проблемам. Это связано с меньшей степенью удовлетворенности от работы, ухудшением здоровья и падением качества жизни в целом [15].

Как и режим временной занятости, работа на неполный рабочий день представляет собой разнородную категорию. С. Tilly выделяет «удерживающую» (высокооплачиваемые рабочие места, на которых работники предпочитают неполный рабочий день) и «вторичную» работу (низкооплачиваемые рабочие места, на которых работники находятся по инициативе работодателя). С. Hakim выделяет три формы неполной занятости: работа с сокращенным рабочим днем (высокооплачиваемый работник временно по семейным обстоятельствам переходит на неполный рабочий день), неполный рабочий день в 15–29 часов в неделю по инициативе работодателя и «маргинальная работа» меньше 15 часов в неделю. Режим частичной занятости выгоден работодателям из-за возможности более быстрого и гибкого реагирования на изменение рыночного спроса. С точки зрения работника, частичная занятость имеет более низкое качество по сравнению с полной занятостью по следующим причинам: низкой заработной платы, затрудненности карьерного роста, нестабильности и меньшей социальной защищенности. Согласно большинству опросов, работники в режиме частичной занятости более негативно оценивали свою работу по сравнению с работниками, нанятыми на полный рабочий день. Например, по исследованию J.C. Dixon, D.B. McCollum и A.S. Fullerton, работники воспринимают неполную занятость негативно с точки зрения доходов и продвижения по службе, но нейтрально относятся к гарантиям занятости [16].

Степень незащищенности занятости оказывает сильное влияние на физическое и психическое благополучие людей из-за субъективного ощущения потери контроля и вынужденного ухода из общественной жизни. В свою очередь, субъективные оценки благополучия людей влияют на производительность труда и состояние общества в целом. Согласно исследованию С. Russo и М. Terraneo, степень незащищенности рабочего места отрицательно влияет на благополучие и здоровье людей. Уровень незащищенности в значительной степени связан с нестандартными режимами занятости без постоянного трудового контракта по определенным социальным группам: работников с низким профессиональным и социальными статусом, низкими навыками выживания, недостаточным уровнем образования, занятых физической работой, мигрантов, безработных. Следует подчеркнуть, что степень незащищенности рабочего места оказала более сильное влияние на благополучие человека, чем тип контракта, уровень

образования и профессиональная категория. Данную тенденцию в определенной степени искажают системы социального обеспечения трудоспособного населения: разрыв оказался меньше для скандинавских стран и выше для либеральной англосаксонской модели при среднем положении модели Бисмарка и южной модели социального обеспечения. Вопреки ожиданиям, уровень бедности оказал довольно слабое влияние на субъективные показатели благополучия человека, что можно объяснить «парадоксом безопасности» – привычного отношения людей к определенному уровню социально-экономической незащищенности [17].

Согласно исследованиям Н.К. Лее на примере брачных мигрантов Южной Кореи, качество рабочего места оказывает более сильное влияние на субъективные оценки благополучия по сравнению с общей оценкой занятости. Это связано со спецификой брачных мигрантов, занятость которых сконцентрирована на маргинальных местах с нерегулярным, неполным или низкоквалифицированным малооплачиваемым характером. При этом исследования коренного населения с высококвалифицированной и постоянной работой автор не проводил [18].

Согласно исследованиям S. Zella и S. Harper, наличие полной или смешанной занятости (сочетание домашних работ с частичной занятостью) положительно сказывалось на субъективной оценке благополучия и самочувствии женщин по сравнению с полной экономической неактивностью и исключительным уходом в семейные дела. На субъективное благополучие женщин положительно влияли долгие периоды их трудовой деятельности, периодический переход из статуса занятости в домашнюю жизнь и обратно, работа в режиме двойного заработка [19].

Таким образом, согласно оценке зарубежных исследователей, расширение форм нестандартной занятости приводит к ухудшению социально-экономического благополучия и качества жизни не только наемных работников, но и всего общества в целом. Среди причин данного влияния ученые выделяют отсутствие или слабый уровень правовой защищенности, низкий уровень оплаты труда, более тяжелые и вредные условия труда без медицинской страховки, а также морально-психологические проблемы из-за неуверенности в завтрашнем дне и неспособности влиять на трудовой процесс. Для России данный вопрос перехода от гарантированных стандартных трудовых отношений к нестандартным режимам занятости актуален из-за больших масштабов прекаризации труда. Это выражается в увеличении доли нестабильной и незащищенной занятости, к которой относятся формальная неустойчивая занятость (временная, неполная занятость, занятость на фирмах-посредниках, удаленная занятость и наемное предпринимательство) и неформальная неустойчивая занятость (в неформальном секторе, теневая занятость в формальном секторе, занятость в фирмах-однодневках и фирмах-крышах) [20–22].

Согласно другому подходу относительно влияния временной занятости на субъективное благополучие люди предпочитают держаться за постоянные рабочие места даже с низкой оплатой из-за ощущения стабильности и

защищенности. Между тем устойчивость занятости не связана напрямую с типом трудового контракта, постоянные работники могут испытывать сильное давление работодателя с намерением заставить их уволиться. Люди чаще всего реагируют не на сам факт временной формы, а на более плохие условия труда. Срочные трудовые контракты неоднородны как по продолжительности, так и по образовательно-квалификационному уровню. Хотя в среднем уровень оплаты труда ниже на временных режимах занятости, некоторые работники на срочных трудовых контрактах получают выше медианной заработной платы. Еще одна сложность состоит в том, что на временные работы чаще идут люди с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, поэтому низкие показатели субъективного благополучия могут быть связаны с характером самой рабочей силы, а не с качеством занимаемых рабочих мест.

Таким образом, квалифицированные работники с сильными позициями на рынке труда уверены в своем будущем и используют временные контракты как средство более высокой мобильности для замены рабочего места. Напротив, малоквалифицированные и работники с низким уровнем образования и со слабой конкурентоспособностью испытывают затруднения в поиске работы, поэтому соглашаются на временные контракты из-за отсутствия альтернативных возможностей. Кроме того, в ряде европейских стран временные трудовые контракты продолжительностью более шести месяцев имеют тот же уровень социальной защищенности, что и постоянные рабочие места. Однако в среднем временные рабочие места характеризуются меньшим уровнем социальной защищенности [23]. Таким образом, люди со слабой профессиональной позицией на рынке труда чаще попадают в ситуацию временного режима занятости. Характер рабочего места по уровню оплаты и квалификации оказывает более сильное влияние на субъективное благополучие, чем продолжительность трудового контракта. Временный характер работы обладает решающим влиянием на такие параметры, как ментальное здоровье и уровень тревожности. Однако у безработных данные показатели выше временно занятых. Благополучие участников трудовых отношений связано не с формой занятости как таковой, а со свойствами человеческого капитала и характером рабочих мест. Депрессии и неуверенность в завтрашнем дне в значительной степени определяются временным характером работы. Современный этап развития качества трудовой жизни все более выступает как гуманистический этап, где основной акцент делается на социально-психологических потребностях человека в творческой самореализации и субъективной оценке своего благополучия. Качество трудовой жизни оказывает влияние на качество жизни всего общества (работающих и неработающих людей) через налоги и сборы, поддержание системы социального государства, социально-политическую атмосферу.

Методы и данные

Проведенный анализ показывает, что ряд вопросов о влиянии характера занятости (уязвимой, частичной, нестандартной) на качество трудовой

жизни требует дополнительного изучения. Подобные взаимосвязи в большей степени могут быть обусловлены свойствами человеческого капитала и характером рабочего места. Проверим данный вопрос на основе мировой статистики и с использованием метода корреляционного анализа.

Корреляционный анализ позволяет определить, как тесно переменные связаны путем оценки математической связи между двумя и более величинами. Выбор этого метода логичен с позиции сформулированной цели исследования – насколько изменятся параметры качества трудовой жизни при изменении режимов занятости. Дополнительно отмечаем, что данные для анализа приведены в количественных оценках, что в нашем случае представляет собой лучший вариант анализа социально-экономической трансформации отношений занятости по сравнению с использованием качественных переменных (хотя с ними также теоретически возможно продолжение анализа).

Для оценки качества трудовой жизни использовался комплексный показатель статистического отдела Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), состоящий из 3 пунктов: качества доходов (в постоянных ценах, ППС), незащищенности рынка труда (оценка риска стать безработным, ожидаемая продолжительность безработицы и степени смягчения потерь от безработицы государственным страхованием) и интенсивности работы (уровень рабочей нагрузки среди занятых в виде несения требований к ресурсам свободного времени и состояния здоровья). За временные даты взяты 2010 и 2015 гг. в силу наличия за эти периоды полных данных по всем параметрам качества трудовой жизни [24].

Для оценки характера занятости использовалась статистика Всемирного банка (ВБ), ОЭСР и база данных по классификации Международной организации труда по четырем основным группам: секторам экономики [25]; профессиям [26]; статусу занятости [27] (наемные работники, работодатели, индивидуальные самозанятые и внутрисемейные занятые) и режиму занятости. Критериями классификации режимов занятости являются: продолжительность рабочего времени (занятость на полный рабочий день и частичный рабочий день) [28] и стабильность рабочего места (постоянная и временная занятость) [29]. Выделены сводные категории по самозанятости (работники, не относящиеся к наемному труду) и уязвимой занятости (самозанятые, кроме работодателей).

Методика ВБ различает две категории работающих: наемные работники и самозанятые работники. Под наемными работниками подразумеваются люди, которые на основании трудовых договоров получают базовое вознаграждение, не зависящее от доходов предприятия. Противоположные наемному труду самозанятые работники, по методологии ВБ и МОТ, делятся на следующие группы: самозанятые работники с работодателями или работниками; самозанятые работники без сотрудников и неоплачиваемые семейные работники. При этом семейные работники и самозанятые работники без сотрудников выделяются в отдельную категорию уязвимой занятости.

По стабильности рабочего места такой вид стандартной занятости, как постоянная работа, обычно противопоставляется временной занятости,

которая определяется как «трудовые отношения с ограниченной продолжительностью». Временная занятость является довольно разнородной категорией и включает в себя сезонных работников, заемный труд, специальные контракты на обучение и срочные контракты. По характеру трудовых операций временная работа может включать в себя как работника по контракту, так и неквалифицированного рабочего на сезонные работы. Следует отметить, что в секторе временной занятости в среднем непропорционально велик процент низкоквалифицированных и молодых работников, а также женщин. Существует повышенный риск попасть в категорию временных занятых для менее образованных работников, пожилых людей и лиц, которые ранее уже были безработными [15].

По продолжительности рабочего времени выделяют занятость на полный рабочий день и частичный рабочий день. Однако по определению режима занятости на частичный рабочий день в мировой практике существуют определенные расхождения. ОЭСР для выделения режима неполного рабочего дня использует пороговый показатель в 30 часов в неделю, в США и Нидерландах – 35 часов, на Филиппинах, в Латвии и на Украине – 40 часов, а в некоторых случаях к объективному показателю добавляются собственные оценки людей своего статуса занятости (некоторые страны Европейского союза). В Норвегии используют гибридный показатель самооценки и порогового количества часов. Выдвигались предложения также использовать пороговое значение в 25 часов [16]. Однако наиболее распространенным подходом для режима частичного рабочего дня является использование порогового значения в 30–35 рабочих часов в неделю.

Основные результаты

Для оценки влияния режимов занятости на качество трудовой жизни использовался межстрановой сравнительный анализ (совокупность одних и тех же стран за максимально длительный промежуток времени). Сводные данные представлены в табл. 1–6.

Таблица 1. Корреляция качества трудовой жизни по временной занятости

Временная занятость	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
2010 г.	–0,03	–0,06	–0,05
2015 г.	–0,53	+0,25	+0,20

Таблица 2. Корреляция качества трудовой жизни по неполной занятости

Неполная занятость	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
2010 г.	+0,73	–0,61	–0,47
2015 г.	+0,61	–0,34	–0,42

Таблица 3. Корреляция качества трудовой жизни по уязвимой занятости

Уязвимая занятость	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
2010 г.	-0,50	+0,28	+0,63
2015 г.	-0,65	+0,52	+0,58

Таблица 4. Корреляция качества трудовой жизни по статусу занятости

Статус занятости по годам	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
Наемные работники 2010	+0,46	-0,26	-0,63
Работодатели 2010	-0,04	+0,05	+0,44
Индивидуальные работники 2010	-0,48	+0,26	+0,49
Внутрисемейные работники 2010	-0,43	+0,24	+0,71
Наемные работники 2015	+0,63	-0,55	-0,62
Работодатели 2015	-0,26	+0,41	+0,49
Индивидуальные работники 2015	-0,66	+0,53	+0,49
Внутрисемейные работники 2015	-0,44	+0,34	+0,59

Таблица 5. Корреляция качества трудовой жизни по отраслям

Отрасли экономики по годам	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
Сельское хозяйство 2010	-0,64	+0,43	+0,67
Промышленность 2010	-0,59	+0,44	+0,30
Сфера услуг 2010	+0,73	-0,51	-0,59
Сельское хозяйство 2015	-0,66	+0,50	+0,65
Промышленность 2015	-0,41	+0,01	+0,21
Сфера услуг 2015	+0,74	-0,24	-0,53

Таблица 6. Корреляция качества трудовой жизни по профессиям (2010/2015)

Профессии	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
Менеджеры	-0,02/+0,29	+0,09/-0,22	+0,04/-0,32
Профессионалы	+0,62/+0,72	-0,34/-0,33	+0,14/-0,59
Техники и младшие специалисты	+0,58/+0,53	-0,54/-0,51	-0,07/-0,51

Профессии	Качество доходов (в постоянных ценах, при постоянных ППС)	Незащищенность рынка труда	Интенсивность работы
Канцелярские работники	+0,35/+0,06	-0,27/+0,01	+0,14/+0,17
Сервисные и торго- вые работники	+0,17/-0,02	0,00/+0,40	+0,05/+0,11
Ремесленники и рабочие родствен- ных занятий	-0,53/-0,46	+0,39/+0,16	-0,19/+0,38
Машинисты, механизаторы и сборщики	-0,80/-0,67	+0,61/+0,13	-0,08/+0,30
Элементарные про- фессии и квалифи- цированные работ- ники сельского, лесного и рыбного хозяйства	-0,55/-0,58	+0,38/+0,40	-0,04/+0,56

Обсуждение

Из табл. 1–6 можно выбрать наиболее значимые показатели, т.е. тесная зависимость которых лежит в промежутке от -1 до $-0,5$ и от $0,5$ до 1 (по шкале Чеддока в таких интервалах факторы на результат оказывают наибольшее влияние).

С увеличением доли временной занятости качество доходов снижается.

Напротив, с увеличением доли неполной занятости качество дохода растет, а незащищенность рынка труда и интенсивность работы снижаются. Аналогичное влияние оказывает наемный труд.

Напротив, увеличение доли уязвимой занятости приводит к снижению качества дохода при увеличении незащищенности рынка труда и интенсивности работы. Аналогичное влияние оказывает и индивидуальная занятость.

Увеличение доли работодателей приводит к увеличению интенсивности труда. Аналогичное влияние оказывает и внутрисемейная занятость.

Увеличение доли занятых в сельском хозяйстве приводит к снижению качества дохода при увеличении незащищенности рынка труда и интенсивности работы. Аналогичное отрицательное влияние на качество дохода оказывает и доля занятых в промышленности. Напротив, увеличение доли занятых в сфере услуг приводит к увеличению качества дохода при снижении незащищенности рынка труда и интенсивности работы.

При увеличении доли профессионалов качество дохода растет, а интенсивность труда снижается.

При увеличении доли категории «техники и младшие специалисты» качество доходов растет, а незащищенность рынка труда и интенсивность работы снижаются.

При увеличении доли категории «ремесленники и рабочие родственных занятий» качество дохода снижается.

При увеличении доли категории «машинисты, механизаторы и сборщики» качество дохода снижается (что составляет самую сильную корреляцию из рассматриваемых примеров), а незащищенность рынка труда усиливается.

При увеличении доли категории «элементарные профессии и квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства» качество дохода снижается, а интенсивность труда увеличивается.

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод, что в большинстве случаев более высокий уровень заработной платы характеризуется более низким уровнем незащищенности рабочего места и интенсивности труда и наоборот. Качество трудовой жизни с точки зрения работника (более высокий уровень заработной платы в сочетании с более высоким уровнем защищенности рабочего места и меньшей интенсивностью труда) вступает в противоборство с качеством трудовой жизни с точки зрения работодателя (более низкий уровень заработной платы в сочетании с более высоким уровнем незащищенности рабочего места и интенсивности труда). При этом почти все формы стандартной занятости выгодны с точки зрения работника, а все режимы нестандартной занятости – с точки зрения работодателя.

Анализ показал, что данные статистики опровергают мнение ряда ученых о том, что низкий уровень заработной платы сочетается с повышенным уровнем занятости благодаря большей гибкости и меньшей социальной защищенности нестандартных работников. Напротив, места с более низким уровнем заработной платы в большинстве случаев сочетаются с более высоким уровнем незащищенности рабочего места и более высоким уровнем интенсивности труда. Иными словами, работники с низким уровнем зарплаты характеризуются в большинстве случаев низким уровнем квалификации и производительности труда, поэтому работодатели расстаются с ними быстрее вне зависимости от легкости их найма или увольнения, а также возможности большей загрузки на работе. С другой стороны, работники с высокой зарплатой являются ценными для работодателя из-за высокого уровня квалификации и инвестиций в человеческий капитал, поэтому их увольнение происходит реже и работодатель мирится с издержками на повышенный уровень социальной защищенности и меньшей нагрузкой на рабочем месте.

Данный вывод подтверждается тем фактом, что профессии с более высоким уровнем квалификации в целом оказывают положительное, а профессии с более низким уровнем квалификации – отрицательное влияние на уровень заработной платы. По труду в сфере услуг наблюдается противоречивая тенденция: канцелярские работники оказывают положительное влияние на все факторы качества трудовой жизни, а сервисные и торговые работники – положительное влияние на уровень заработной платы в 2010 г. и отрицательное в 2015 г. (хотя данная зависимость была незначительная). При этом вопреки мнению А. Ciarini, переход от индустриальной

экономики к сфере услуг положительно повлиял на уровень заработной платы, а тезис о худшем качестве рабочих мест вне непосредственной сферы производства оказался довольно спорным.

Таким образом, почти все виды защищенной и стандартной занятости (наемный труд на постоянной основе, на полный рабочий день) оказывают положительное, а почти все виды нестандартной и уязвимой занятости – отрицательное влияние на уровень заработной платы. В отношении незащищенности рабочего места и интенсивности труда наблюдаем обратное влияние. Единственное исключение составляет неполная занятость, которая оказала положительное влияние на уровень заработной платы и отрицательное влияние на незащищенность рынка труда и интенсивность трудовой деятельности. Данный вывод косвенно подтверждается также тем фактом, что мировым флагманом в переходе к режиму частичной занятости являются Нидерланды [30]. В самостоятельной занятости, вероятно, наблюдается больше доля малооплачиваемых и неквалифицированных работ по необходимости в сравнении с высококвалифицированными, высокооплачиваемыми и добровольными фрилансерами.

По нестандартным режимам занятости получены неочевидные результаты, ставящие под сомнение возможность их рассмотрения как единой категории. Статистика опровергает мнение ряда экспертов об отрицательном влиянии режима неполной занятости на уровень заработной платы. Возможно, в составе неполной занятости наблюдается повышенный процент «удерживающей работы» (по терминологии С. Tilly) с высоким уровнем квалификации, зарплаты и инициативой в выборе режима занятости со стороны работника. Напротив, статистика подтвердила мнение экспертов об отрицательном влиянии временной занятости на уровень заработной платы. В составе временной занятости (в противовес неполной) высокая доля низкоквалифицированной и малооплачиваемой рабочей силы со слабыми конкурентными позициями на рынке труда, которая находится на временных позициях по желанию работодателя. Однако стоит отметить, что даже если выявлены статистически значимые корреляции, это не позволяет утверждать о прямой причинно-следственной связи между разными режимами труда и качеством жизни.

Интерес к нестандартным режимам занятости как особой категории подтверждается со стороны работодателей, и со стороны достаточно продуктивных современных работников.

Литература

1. Ciarini A. The social investment approach as a field of job creation. From the 'recalibration' to a resurgent trade-off between employment growth and low wage (white) jobs. A comparison between Germany and Italy // *International Review of Sociology*. 2016. № 26 (3). P. 497–512.
2. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / пер. с фр.; общ. ред., ред. пер. Н.А. Шматко. СПб. : Алетейя, 2009. 574 с.
3. *Нестандартные формы занятости*. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Женева : МБТ, 2017. С. 1–39.

4. *International Labour Organization*. Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment. From precarious work to decent work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (date of access: 02.11.2020).
5. *International Labour Organization*. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (date of access: 02.11.2020).
6. *International Labour Organization*. ACTRAV Symposium on Precarious Work (4–7 October, 2011). Workers Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment (Geneva, 4–7 October 2011). Conclusions. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_165275.pdf (date of access: 02.11.2020).
7. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.
8. Супонин Д.М., Костенко Р.В. Занятость и безработица в национальной экономике // Вестник современных исследований. 2018. № 10.2 (25). С. 234–237.
9. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные вопросы формирования : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2009.
10. Cueto B., Pruneda G. Job Satisfaction of Wage and Self-Employed Workers. Do Job Preferences Make a Difference? // *Applied Research in Quality of Life*. 2017. № 12 (1). P. 103–123.
11. Дашикова Е.С., Дорохова Н.В. Нестандартная занятость в России // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. № 2. С. 19–21.
12. Niederfranke A., Drewes M. Non-standard forms of employment in a globalized world: Risk of undermining labour standards and social security provisions? // *Sozialer Fortschritt*. 2017. № 66 (12). P. 919–934.
13. Burgess J., Connell J. Vulnerable work and strategies for inclusion: an introduction // *International Journal of Manpower*. 2015. № 36 (6). P. 794–806.
14. Gammarano R. Paid employment vs vulnerable employment: a brief study of employment patterns by status in employment // *ILOstat. Spotlight on work statistics*. 2018.
15. Van Lancker W. The European World of Temporary Employment: Gendered and poor? // *European Societies*. 2012. № 14 (1). P. 83–111.
16. Dixon J.C., McCollum D.B., Fullerton A.S. Who Is a Part-Time Worker Around the World and Why Does It Matter? Examining the Quality of Employment Measures and Workers' Perceived Job Quality // *Sociological Spectrum*. 2018. № 38 (4). P. 1–23.
17. Russo C., Terraneo M. Mental Well-being Among Workers: A Cross-national Analysis of Job Insecurity Impact on the Workforce // *Social Indicators Research*. 2020. № 152 (2). P. 421–442.
18. Lee H.-K. Employment and life satisfaction among female marriage migrants in South Korea // *Asian and Pacific Migration Journal*. 2013. № 22 (2). P. 199–230.
19. Zella S., Harper S. The Impact of Life Course Employment and Domestic Duties on the Well-Being of Retired Women and the Social Protection Systems That Frame This // *Journal of aging and health*. 2018. № 32 (5-6). P. 285–295.
20. Федорова А.Э., Парсокевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия Уральского государственного экономического университета. 2013. № 5 (49). С. 76–81.
21. Голенкова З.Т., Голицова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3 (03). С. 5–15.
22. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1-2 (41). С. 53–61.

23. Монусова Г.А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие // Социологический журнал. 2013. № 25 (3). С. 46–66.
24. *OECD.Stat.* Job quality. All dimensions. 2020. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC (date of access: 02.11.2020).
25. *ILOSTAT.* Employment statistics. Employment distribution by economic activity (by sex) // ILO modelled estimates. Nov. 2019 (%) | Annual. 2020. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/> (date of access: 02.11.2020).
26. *ILOSTAT.* Employment statistics. Employment distribution by occupation (by sex) – ILO modelled estimates. Nov. 2019 (%) | Annual. 2020. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/> (date of access: 02.11.2020).
27. *The World Bank.* Vulnerable employment, total (% of total employment) (modeled ILO estimate). 2020. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.VULN.ZS> (date of access: 02.11.2020).
28. *OECD.* Stat. Full-time Part-time employment. Incidence of FTPT employment – common definition. 2020. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC# (date of access: 02.11.2020).
29. *OECD.* Stat. Permanent temporary employment. Incidence of permanent employment. 2020. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC# (date of access: 02.11.2020).
30. Visser J. The first part-time economy in the world: a model to be followed? // Journal of European Social Policy. 2002. № 12 (1). P. 23–42.

Impact of the Nature of Employment on the Quality of Working Life

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2021. 54. pp. 170–188. DOI: 10.17223/19988648/54/9

Vyacheslav Yu. Babyshev, Tomsk Polytechnic University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: vacheslav84@mail.ru

Galina A. Barysheva, Tomsk Polytechnic University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: ganb@tpu.ru

Tran Thi Bich Ngoc, Hanoi University of Science and Technology (Hanoi, Vietnam). E-mail: bichngoc2201@gmail.com

Dao Thanh Binh, Hanoi University of Science and Technology (Hanoi, Vietnam). E-mail: binh.daothanh@hust.edu.vn

Keywords: labor market, employment regime, quality of life, standard employment, non-standard employment, precarious work, protected employment, vulnerable employment, self-employment, temporary employment, part-time employment.

Technological and demographic changes have actualized the question of the influence of the nature of employment and the parameters of the workplace on the quality of a person's working life. A scientific review and analysis of the impact of current trends in employment modes on the quality of human life is presented. Based on the literature review, it has been concluded that if there is unanimity among scientists about the positive impact of the regime of protected and standard employment on the quality of life, there is active debate about the impact of the regime of vulnerable and precarious employment. Also, based on the analysis of the literature, it has been determined that people's subjective satisfaction does not always coincide with a positive impact on the objective quality of life. The study is based on comparative and correlation analysis as a method for processing statistical data from the OECD, ILO and WB. The employment regimes were classified according to four enlarged groups: economic sectors, professions, status, and employment regime. The assessments of the quality of life were classified according to three indicators: the human development index, the quality of life index and the international happiness index. The most important factors in the development of the labor market, influencing the quality of working life, have been identified: parameters of the quality of the workplace (the level of wages, employment stability, qualifications

of workers, the level of social and legal guarantees) and the general level of employment. The most reasoned point of view was revealed: the regime of standard protected employment (permanent full-time work under a formal contract) has a positive effect, and the regime of precarious work (various options for informal, temporary or part-time employment) has a negative impact on the quality of life. The protected employment regime (hired labor and self-employment as an entrepreneur) has a positive effect, while the vulnerable employment regime (individual self-employment and intra-family employment) has a negative impact on the quality of life. The transition to a “new” economy and highly skilled jobs has a significant impact on the quality of working life. The opinion of experts about non-standard forms of employment as a single category is refuted. The positive influence of the mode of part-time employment on the quality of life is revealed, the contradictory influence of the mode of temporary employment on the quality of life is shown. Achievement of material well-being and sociopolitical stability to a large extent contradicts the subjective happiness of people and the protection of the environment.

References

1. Ciarini, A. (2016) The social investment approach as a field of job creation. From the ‘recalibration’ to a resurgent trade-off between employment growth and low wage (white) jobs. A comparison between Germany and Italy. *International Review of Sociology*. 26 (3). pp. 497–512.
2. Castel, R. (2009) *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika naemnogo truda* [The metamorphosis of the social question: A chronicle of wage labor]. Translated from French. Saint Petersburg: Aleteya.
3. International Labour Organization. (2017) *Nestandartnye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznykh stranakh. Obzornaya versiya* [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Overview]. Geneva: ILO. pp. 1–39.
4. International Labour Organization. (2012) *Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment. From precarious work to decent work*. [Online] Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (Accessed: 02.11.2020).
5. International Labour Organization. (2017) *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects*. [Online] Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (Accessed: 02.11.2020).
6. International Labour Organization. (2011) *ACTRAV Symposium on Precarious Work (4–7 October, 2011). Workers Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment (Geneva, 4–7 October 2011). Conclusions*. [Online] Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_165275.pdf (Accessed: 02.11.2020).
7. Gimpel'son, V.E. & Kapelyushnikov, R.I. (2006) Nestandartnaya zanyatost' i rossiyskiy rynek truda [Non-standard employment and the Russian labor market]. *Voprosy ekonomiki*. 1. pp. 122–143.
8. Suponin, D.M. & Kostenko, R.V. (2018) Zanyatost' i bezrobotitsa v natsional'noy ekonomike [Employment and unemployment in the national economy]. *Vestnik sovremennykh issledovaniy*. 10.2 (25). pp. 234–237.
9. Tsygankova, I.V. (2009) *Kachestvo trudovoy zhizni molodezhi Rossii – kontseptual'nye voprosy formirovaniya* [The quality of working life of young people in Russia: conceptual issues of formation]. Abstract of Economics Dr. Diss. Moscow.
10. Cueto, B. & Pruneda, G. (2017) Job Satisfaction of Wage and Self-Employed Workers. Do Job Preferences Make a Difference? *Applied Research in Quality of Life*. 12 (1). pp. 103–123.
11. Dashkova, E.S. & Dorokhova, N.V. (2014) Precarious employment in Russia. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: ekonomika i upravlenie – Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2. pp. 19–21. (In Russian).

12. Niederfranke, A. & Drewes, M. (2017) Non-standard forms of employment in a globalized world: Risk of undermining labour standards and social security provisions? *Sozialer Fortschritt*. 66 (12). pp. 919–934.
13. Burgess, J. & Connell, J. (2015) Vulnerable work and strategies for inclusion: an introduction. *International Journal of Manpower*. 36 (6). pp. 794–806.
14. Gammarano, R. (2018) Paid employment vs vulnerable employment: a brief study of employment patterns by status in employment. In: *ILOstat. Spotlight on work statistics*. Geneva: ILO.
15. Van Lancker, W. (2012) The European World of Temporary Employment: Gendered and poor? *European Societies*. 14 (1). pp. 83–111.
16. Dixon, J.C., McCollum, D.B. & Fullerton, A.S. (2018) Who Is a Part-Time Worker Around the World and Why Does It Matter? Examining the Quality of Employment Measures and Workers' Perceived Job Quality. *Sociological Spectrum*. 38 (4). pp. 1–23.
17. Russo, C. & Terraneo, M. (2020) Mental Well-being Among Workers: A Cross-national Analysis of Job Insecurity Impact on the Workforce. *Social Indicators Research*. 152 (2). pp. 421–442.
18. Lee, H.-K. (2013) Employment and life satisfaction among female marriage migrants in South Korea. *Asian and Pacific Migration Journal*. 22 (2). pp. 199–230.
19. Zella, S. & Harper, S. (2018) The Impact of Life Course Employment and Domestic Duties on the Well-Being of Retired Women and the Social Protection Systems That Frame This. *Journal of Aging and Health*. 32 (5-6). pp. 285–295.
20. Fedorova, A.E. & Parsyukovich, A.M. (2013) Prekarizatsiya zanyatosti i ee vliyaniye na sotsial'no-ekonomicheskoye blagopoluchie naemnykh rabotnikov [Precarization of employment and its impact on employees' social and economic well-being]. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 5 (49). pp. 76–81.
21. Golenkova, Z.T. & Goliusova, Yu.V. (2013) Novye sotsial'nye gruppy v sovremennykh stratifikatsionnykh sistemakh global'nogo obshchestva [New social groups in modern global society stratification systems]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. 3 (03). pp. 5–15.
22. Druzhilov, S.A. (2015) Prekariat i informal'naya trudovaya zanyatost' v Rossii: sotsial'no-psikhologicheskie aspekty [The precariat and informal employment in Russia: social and psychological aspects]. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya*. 1-2 (41). pp. 53–61.
23. Monusova, G.A. (2013) Tip trudovogo kontrakta i sub'ektivnoye blagopoluchie [Labor contract type and subjective well-being]. *Sotsiologicheskii zhurnal*. 25 (3). pp. 46–66.
24. OECD Stat. (2020) *Job quality. All dimensions*. [Online] Available from: https://stats.oecd.org/In-dex.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC (Accessed: 02.11.2020).
25. ILOSTAT. (2020) Employment statistics. Employment distribution by economic activity (by sex). *ILO modelled estimates. Nov. 2019 (%) | Annual*. [Online] Available from: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/> (Accessed: 02.11.2020).
26. ILOSTAT. (2020) Employment statistics. Employment distribution by occupation (by sex). *ILO modelled estimates. Nov. 2019 (%) | Annual*. [Online] Available from: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/> (Accessed: 02.11.2020).
27. The World Bank. (2020) *Vulnerable employment, total (% of total employment) (modeled ILO estimate)*. [Online] Available from: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.VULN.ZS> (Accessed: 02.11.2020).
28. OECD Stat. (2020) *Full-time Part-time employment. Incidence of FTPT employment – common definition*. [Online] Available from: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC# (Accessed: 02.11.2020).
29. OECD Stat. (2020) *Permanent temporary employment. Incidence of permanent employment*. [Online] Available from: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LAB_REG_VAC# (Accessed: 02.11.2020).
30. Visser, J. (2002) The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*. 12 (1). pp. 23–42.