

**PREPRINT**

*Author-formatted, not peer-reviewed document posted on 06/12/2021*

DOI: <https://doi.org/10.3897/arphapreprints.e78969>

---

**Job change by the population in the conditions of precarious work (on the example of the permanent residents of the Republic of Bashkortostan)**

 Marcel Turakayev

## **Смена места работы населением в условиях неустойчивой занятости (на примере постоянных жителей Республики Башкортостан)**

### **Job change by the population in the conditions of precarious work (on the example of the permanent residents of the Republic of Bashkortostan)**

#### **Аннотация**

Цель статьи заключается в выявлении взаимосвязи неустойчивой (прекарной) занятости населения со сменой своего места работы жителями региона России. Особенности трудовой позиции и условия труда, квалификационная и образовательная мобильность, материальное положение и уверенность в будущем рассматриваются автором статьи как факторы смены места работы. Социологический опрос населения республики Башкортостан является эмпирической основой статьи. В выборку вошли три основные группы по трудовому статусу: наемные работники, неработающие и самозанятые. Объем выборки составил 1 566 человек. Чаще всех меняли свое место работы неработающие группы местного населения. Это связано с тем, что многие из них регулярно меняют или теряют работу. Наемные работники больше остальных рассматриваемых групп продвигались вверх и вниз по карьерной лестнице, а также меняли сферу деятельности, что связано с их активностью и нестабильностью условий труда. Самозанятые и индивидуальные предприниматели без наемных работников показывают слабую мобильность на рынке труда, т.к. работают преимущественно на себя. Работа в частном предприятии или на себя, небольшой стаж работы и временный трудовой договор увеличивают вероятность смены места работы респондентами. Удовлетворенность жителей республики уровнем своих доходов, официальная оплата труда и отсутствие кредитных долгов снижают их шансы на смену своего места работы. Сменить свое место работы стремятся чаще респонденты, которые хотят повысить свой уровень образования и квалификацию, а также работать по специальности.

#### **Ключевые слова**

неустойчивая занятость, прекариат, гарантия занятости, социально-  
трудова́я моби́льность, смена места работы

### **Abstract**

The purpose of this article is to identify the relationship between precarious work and the change of job by residents of the Russian region. Such factors, as work conditions, qualification and educational mobility, economic conditions and confidence in the future influence the change a job. Sociological survey of the population of the Republic of Bashkortostan is the empirical basis of this article. The sample includes three main groups by labor status: employees, unemployed, and self-employed. The sample size is 1 566 people. Unemployed local residents changed their jobs more often than the other groups. This is because many of them regularly change or lose their jobs. Hired workers more often than the other groups moved up and down the career ladder, and changed their field of activity, which is associated with their activity and the instability of working conditions. Self-employed and individual entrepreneurs without employees show weak mobility in the labor market, because they work mainly for themselves. Respondents, who work in private sector, self-employed, have short work experience and temporary employment contract, are highly likely to change their jobs. If respondents satisfied with their income level, have official salary and do not have credit debts, then they will probably not change jobs. Respondents, who want to raise their level of education, improve their qualifications and work in a field of their specialty, tend to change their jobs.

### **Keywords**

precarious employment, precariat, job security, social and labor mobility,  
change of place of work

### **Введение**

В статье рассматриваются факторы смены места работы жителями республики Башкортостан, а также особенности социально-трудова́й моби́льности наемных работников, неработающих групп населения и самозанятых региона. Смена места работы и социально-трудова́я моби́льность

населения рассматриваются автором статьи в рамках концепции неустойчивой занятости. Признаки неустойчивой занятости присутствуют у многих трудозанятых, на разных социально-трудовых позициях (руководитель-подчиненный, по уровню доходов и др.), у людей с разными условиями жизни и труда. Поэтому определить его место в классовой структуре достаточно трудно. А. Ш. Жвितिашвили полагает, что прекариат невозможно отнести к классу, т.к. сложно выделить отличительные признаки прекариата, определить его социальный состав и место в классовой структуре общества [Жвितिашвили, 2017].

О. И. Шкаратан и др. определяют прекариат на основании широкого набора критериев [Шкаратан и др., 2015]. Во-первых, это социально-трудовые особенности рабочей позиции прекарных занятых: отсутствие гарантии занятости, нестабильность содержания труда (смена сферы деятельности, низкоквалифицированная работа), а также длительность пребывания в неустойчивых условиях. Во-вторых, это ресурсы или капиталы прекариата: заработная плата и другие доходы, которые ниже медианных значений территориальных общностей; отсутствие “подушки безопасности” в виде имущества, недвижимости, финансовых активов и др.; низкий уровень социальных ресурсов (взаимовыгодные обмены и взаимопомощь); низкая позиция во властной иерархии общества и в организации; трудности поддерживать привычный стиль жизни и социальную и рыночную идентичность.

Ученые также опираются на такие критерии отнесения к прекариату, как временная и частичная занятость; неполная занятость не по инициативе самого работника, а по другим причинам; вынужденная безработица, удаленная работа (фриланс), внештатная занятость (аутстаффинг), отсутствие трудового договора, отсутствие трудовых гарантий (лимитированный рабочий день, ежегодный оплачиваемый отпуск, больничные листы, отчисления в пенсионный фонд, фонд социального страхования и т.д.), работа не по специальности, а также отсутствие «преданности профессии» (смена

профессий и должностей). В результате к прекариату относятся представители разных слоев и социальных групп населения России по полу, возрасту, образованию, гражданской принадлежности. Выделяются мужчины, молодые люди (работа не по специальности, на более низкой квалификации, частичная и временная занятость), работники науки и высшего образования (неполная и временная занятость), трудовые мигранты [Наёмный работник в современной России, 2015].

Взаимосвязь показателей неустойчивости занятости населения и уровня социально-экономического развития территории показана авторами на примере регионов России. Неустойчивые условия труда больше характерны менее социально-экономически развитым регионам [Устинова, Панов, 2016]. В свою очередь в 1990-е годы в России в период спада экономики основным типом найма сотрудников было замещение выбывших работников, которые покинули свое место работы из-за ухудшения условий и уровня оплаты труда. При приеме на работу предпочтение отдавалось не только работникам, обладающим специфичными квалификационными навыками, но в первую очередь бывшим сотрудникам предприятия, которые лучше знакомы руководству и социально укоренены в коллективе [Кабалина, 1999].

Кроме структурных факторов в научной литературе выделяются факторы индивидуальные (субъективные). Возрастные различия трудовой мобильности прекариев заключаются в том, что представители старших поколений вовлекаются в неустойчивую занятость вынужденно из-за изменений в структуре рынка труда, в то время как молодежь выбирает прекарный труд добровольно, аргументируя свой выбор интересом к работе и другими особенностями труда. При этом свобода выбора «иллюзорна», т.к. обусловлена трудностями поиска желаемой работы [Гартаковская, Ваньке, 2019]. Желание сменить место работы увеличивается, если молодые работники не видят карьерного и профессионального роста, находятся в неудовлетворительных условиях труда, мало зарабатывают и т.д. [Королев, 2010].

Смена места работы и смена профессии (специальности) являются одними из базовых форм социально-трудовой мобильности. Сравнительно чаще меняют профессию неквалифицированные рабочие и офисные служащие по обслуживанию клиентов. По уровню образования реже всех меняют профессию специалисты с высшим образованием [Попова, 2018]. Вероятность смены места работы зависит и от того, в каком секторе экономики трудится человек. Работники частного сектора чаще меняют место работы, чем работники государственного сектора. В частном секторе высшее образование увеличивает вероятность сменить сектор и место работы, а в государственном, наоборот, снижает вероятность. В государственном секторе сравнительно большее значение имеют нематериальные факторы: льготы, стабильность, условия труда. Не зависимо от сектора экономики, мужчины больше склонны к смене места работы, а также молодежь и те, кто имеет высокую заработную плату и удовлетворен условиями труда [Клепикова, 2016].

На основе анализа мобильности населения России за 2000–2012 года, авторы выявили, что вероятность быть занятым выше для мужчин, а также она растет с увеличением уровня образования. Вероятность быть безработным падает с увеличением возраста [Гимпельсон, Шарунина, 2015].

Угроза технологического развития предприятия выступает как одна из форм негарантированной занятости. В свою очередь негарантированная занятость, вызванная технологическим прорывом, влияет на намерения работников искать другую работу. В условиях технологического прорыва работники, которые считают, что у них есть широкий выбор для смены работы («воспринимаемая трудовая мобильность»), вероятнее других будут рассматривать возможность смены места работы [Broughama and Naar, 2020].

Негарантированная занятость как фактор вероятности смены места работы взаимосвязана с уровнем удовлетворенности работой и рабочими удобствами (job facilities). При этом другие факторы больше влияют на желание покинуть место работы: условия труда, взаимоотношения с коллегами и руководством, оплата труда [Mohammad and Jahangir, 2014]. Хотя

эти факторы также некоторыми исследователями рассматриваются как неустойчивые. Так, негарантированная занятость временных работников-медсестер и выгорание на работе увеличивают их намерение уволиться [Lailya et al., 2020].

Негарантированная занятость (страх потерять свою работу) приводит в итоге к фактической смене работы. К тому же те, кто размышляет о вероятной потере своей работы, имеют сравнительно бóльшие шансы ее в итоге сменить [Richter et al., 2020]. Организационная поддержка сглаживает эффект негарантированной занятости и снижает намерения покинуть свое место работы [Di Stefano et al., 2020].

Поиск другой новой работы занятыми рассматривается автором данной статьи и его коллегами как признак неустойчивой занятости, зависящий от неудовлетворительных условий труда, негарантированной занятости (временная работа, отсутствие трудового договора и др.) и других факторов (например, стремление к карьерному росту) [Валиахметов и др., 2020].

### **Методология и методика исследования**

Выводы данной статьи основаны на результатах социологического опроса населения Республики Башкортостан 2020 года «Качество занятости и человеческое развитие». Период опроса: октябрь–декабрь 2020 года.

Выборка репрезентативная по следующим квотным характеристикам: социально-экономическая зона (7 зон), городское и сельское население, пол, возраст (от 18 лет и старше), образование.

В рамках вышеупомянутого исследования выделяются три основные группы по основному занятию: наемные работники, самозанятые и индивидуальные предприниматели, а также неработающие.

К индивидуальным предпринимателям и самозанятым относятся люди, занимающиеся самостоятельной трудовой деятельностью, оказывающие услуги и (или) реализующие собственно произведенную продукцию без наемных работников, получающих вознаграждение за свой труд. К самозанятым могут относиться как занятые формально (зарегистрированные

индивидуальные предприниматели, члены производственных кооперативов и др.), так и неформально.

В число наемных работников мы включали тех респондентов, которые трудятся за денежное вознаграждение в организации или на индивидуальное лицо, не имея при этом своих наемных сотрудников. Работа по найму – это работа, при которой лицо заключает явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение (деньгами или натурой), которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает<sup>1</sup>.

К неработающим относятся люди, которые имели в прошлом опыт работы, но сейчас не работают. Если респондент говорил о том, что у него нет необходимости работать (27% ответивших), он ухаживает за больным / пожилым человеком (3%), не работает по состоянию здоровья (13%), то на вопросы для неработающих и на общие вопросы анкеты он не отвечал. Если респондент является пенсионером (15%), студентом или учащимся (11%), то он не отвечал только на вопросы, связанные с трудовой деятельностью. В результате в группу неработающих вошли как безработные, занимавшиеся поиском работы, так и неработающие, которые сами уволились или потеряли работу, но не ищут ее по разным причинам.

Для каждой социально-трудовой группы была разработана отдельная анкета: наемные работники, неработающие люди, работодатели, а также самозанятые и предприниматели. В целях обеспечения сопоставимости данных, основная часть вопросов повторяется во всех трех анкетах (для наемных работников, неработающего населения, самозанятых и индивидуальных предпринимателей без наемных работников). Вместе с тем, для каждой из исследуемых социально-демографических групп задаются вопросы, учитывающие их особенности и проблемы.

---

<sup>1</sup> Приказ Росстата N 445 от 30.06.2017 «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» (ред. от 30.12.2020). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_219641](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219641) (дата обращения 15.04.2021).



Количество наемных работников в выборке составляет 898 человек. Из них работающих учащихся 107 человек и работающих пенсионеров 94 человека. В основную выборку самозанятых и малых предпринимателей вошли 153 человека. Количество неработающих респондентов – 515 человек (127 человек отвечали на вопросы, которые анализируются в данной статье).

### Социально-трудовая мобильность населения

Наемные работники чаще самозанятых и неработающих меняли место жительства из-за работы (табл. 1). Скорее всего, это связано с бóльшей активностью на рынке труда наемных работников, т.к. они в наибольшей степени зависят от рабочей позиции. У наемных работников меньше свободы и самостоятельности в улучшении условий труда и повышении оплаты труда в отличие от самозанятых и индивидуальных предпринимателей.

**Таблица 1.** Ответы на вопрос «В течение последних десяти лет меняли ли Вы лично место жительства (на полгода и более) в связи с работой?», % от всех ответивших

Ответы	Наемные работники	Самозанятые и индивидуальные предприниматели	Неработающие	Все группы
Да	17,6	10,2	13,8	16,3
Да, в связи с работой супруга (и)	1,4	2,8	2,7	1,7
Нет	81,0	87,0	83,5	82,0
Всего	100	100	100	100

Место работы за последние 5 лет меняли чаще всех неработающие респонденты (табл. 2). А самозанятые – реже остальных социально-трудовых групп.

**Таблица 2.** Ответы на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних пяти лет?», % от всех ответивших

Ответы	Наемные работники	Неработающие	Самозанятые и индивидуальные предприниматели	Все группы
Нет, не приходилось	61,3	53,5	77,6	62,1
Да, приходилось	38,7	46,5	22,4	38,0
Всего	100	100	100	100

У неработающих также самый высокий показатель частоты смены места работы за последние 5 лет (табл. 3). Смена места работы неработающими

респондентами сопровождается как внутренними, так и внешними факторами. С одной стороны, это мотивация поиска только временных материальных заработков, проблемы с трудовой дисциплиной, совмещение семейных ролей и обязанностей с работой и т.д. А, с другой стороны, это проблемы с поиском места работы, подходящего по уровню квалификации и специализации, условиям и уровню оплаты труда и т.д. 5% неработающих респондентов потеряли работу до начала пандемии коронавируса, 3% – в период распространения коронавируса, 5% – давно потеряли работу и отчаялись ее найти, другие причины назвали 18% респондентов. Среди других причин респонденты отмечали инвалидность, беременность, трудности совмещения работы с родительскими обязанностями и учебой. Некоторые из них являются собственно безработными (находятся в поиске работы).

**Таблица 3.** Ответы на вопрос «Вспомните, пожалуйста, сколько раз Вам приходилось менять работу за...», среднее значение

Группы	Наемные работники		Неработающие		Самозанятые и индивидуальные предприниматели		Все группы	
	Среднее значение	n	Среднее значение	n	Среднее значение	n	Среднее значение	n
Последние полгода	0,29	280	0,74	47	0,40	20	0,37	334
Последний год	0,43	280	0,98	47	0,45	20	0,53	334
Последние 3 года	0,94	279	1,60	47	1,05	20	1,04	334
Последние 5 лет	1,47	280	1,89	47	1,35	20	1,53	334

Продвигались вверх и вниз в квалификационно-должностной структуре в сравнительно большей мере наемные работники (табл. 4). При этом они чаще других перемещались и в горизонтальной плоскости. Стоит отметить, что доля неработающих, которые продвигались вверх за последние 10 лет, также относительно высокая.

**Таблица 4.** Ответы на вопрос «В течение последних десяти лет происходили ли изменения в Ваших позициях на работе?», % от всех ответивших

Изменения в позициях	Наемные работники	Самозанятые и индивидуальные предприниматели	Неработающие	Все группы
<b>Продвигались по службе, получали более высокую должность</b>				

Да, 1-2 раза	28,6	12,9	19,3	25,7
Да, более 2 раз	7,0	4,0	2,3	6,0
Нет	64,4	83,2	78,4	68,3
Всего	100	100	100	100
<b>Переходили работать в другое структурное подразделение, отдел, цех</b>				
Да, 1-2 раза	25,0	11,1	14,5	22,1
Да, более 2 раз	6,6	2,0	3,5	5,7
Нет	68,4	86,9	82,0	72,2
Всего	100	100	100	100
<b>Полностью сменили сферу деятельности</b>				
Да, 1-2 раза	22,9	20,0	19,4	22,1
Да, более 2 раз	4,2	1,0	4,7	4,0
Нет	72,8	79,0	75,9	73,9
Всего	100	100	100	100
<b>Переходили на более низкую должность</b>				
Да, 1-2 раза	9,9	3,0	6,5	8,7
Да, более 2 раз	1,5	3,0	1,2	1,6
Нет	88,6	93,9	92,3	89,7
Всего	100	100	100	100

Самыми мобильными являются именно наемные работники. Они чаще других исследуемых нами социально-трудовых групп продвигались вверх и вниз в квалификационно-должностной вертикальной структуре, а также в горизонтальной социальной структуре. Статус занятости позволяет человеку с высокой долей вероятности сохранять его. Самозанятые реже меняют свой трудовой статус, т.к. в основном работают на себя и реже перемещаются в социально-профессиональной и квалификационно-должностной плоскости. Хотя во время пандемии коронавируса 38% самозанятых и индивидуальных предпринимателей были уверены, что не потеряют свой источник доходов (бизнес), а 45% считали, что это вполне вероятно (остальные затруднились ответить). 69% самозанятых не хотели менять направление своего бизнеса. 59% самозанятых были уверены в своем будущем и 28% – не уверены. Неработающие активнее самозанятых меняли свой статус. Как уже отмечалось выше, они либо сами выбирают такую временную работу, либо испытывают относительно большие трудности в поиске подходящей постоянной работы.

Для того, чтобы сделать основательные выводы о факторах, влияющих на смену места работы и профессии, были построены логистические регрессии. Анализ данных проводился в программе STATISTICA 12. Почти все

переменные в анкете категориальные. Для увеличения предсказательной силы моделей были добавлены все возможные независимые переменные по каждому блоку вопросов анкеты, которые не приводят к «ловушке дамми-переменной» (zero pivot element). Некоторые статистически не значимые категории (варианты ответов) не указаны в таблицах с регрессионными моделями. В вопросах учитывались ответы в том числе и неработающих, которые имели работу в прошлом, при условии, что они ответили на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних пяти лет?», который является зависимой переменной в моделях.

### **Социально-демографические факторы вероятности смены места работы**

Среди социально-демографических характеристик стоит отметить такие статистически значимые индикаторы, как пол, возраст, брачный статус, наличие детей в общем и наличие несовершеннолетних детей, в частности (табл. 5). У мужчин больше шансов на смену места работы, чем у женщин. Чем старше, тем меньше вероятность смены работы. Разведенные лица и респонденты, не имеющие детей до 18 лет, имеют сравнительно большие шансы на смену места работы. Отсутствие детей снижает шансы на смену места работы.

**Таблица 5.** Влияние социально-демографических переменных на вероятность смены места работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват	-0,9*	0,3	–	-1,1*	0,3	–
Женский пол	–	–	–	-0,3*	0,1	0,5*
<b>Возраст (вопрос для всех)</b>						
18-34	–	–	–	0,9*	0,1	4,4*
45-54	–	–	–	-0,4*	0,1	1,2*
<b>Образование (вопрос для всех)</b>						
Среднее общее и ниже	0,0	0,2	1,0	0,0	0,2	0,9
Среднее профессиональное (начальное и среднее)	0,0	0,2	1,0	0,0	0,2	0,9
Высшее	0,0	0,2	0,9	-0,1	0,2	0,8
<b>Брак (вопрос для всех)</b>						
Состою в браке	0,1	0,2	5,0	0,2	0,2	5,0

Вдовец (вдова)	-0,1	0,3	3,8	0,3	0,3	6,0
Разведен (а)	0,5	0,3	7,0	<b>0,6**</b>	<b>0,3</b>	<b>7,7**</b>
Никогда не состоял (а) в браке	<b>0,9*</b>	<b>0,3</b>	<b>10,9*</b>	0,4	0,3	6,0
<b>Наличие несовершеннолетних детей (вопрос для всех)</b>						
Нет несовершеннолетних детей / нет детей вообще	0,5	0,3	4,0	<b>0,8**</b>	<b>0,3</b>	<b>5,8**</b>
<b>Национальность (вопрос для всех)</b>						
Башкир (ка)	0,0	0,1	1,1	0,0	0,1	1,2
Русский (ая)	0,1	0,1	1,2	0,1	0,1	1,2
Татарин (ка)	0,0	0,1	1,1	0,0	0,1	1,1
<b>Тип населенного пункта (вопрос для всех)</b>						
г. Уфа – столица региона	0,0	0,1	1,0	0,0	0,1	1,0
Другие города	-0,1	0,1	0,9	-0,1	0,1	0,9

Примечание: \* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,05$ . Площадь под ROC-кривой для первой модели=0,6.

Площадь под ROC-кривой для второй модели=0,7.

Мужчины мобильнее женщин и чаще меняют место работы. С одной стороны, это связано с гендерным неравенством на рынке труда. С другой стороны, это может быть связано с тем, что мужчины хотят зарабатывать больше. Чем старше респонденты, тем меньше вероятность, что они сменят свое место работы. Конечно, с возрастом мобильность на рынке труда падает, появляется бóльшая стабильность в отличие от молодежи. Разведенные и респонденты, никогда не состоявшие в браке, по нашим данным, вероятнее респондентов, состоящих в зарегистрированном или незарегистрированном в браке, сменяют свою работу. Брак удерживает человека от изменения своего трудового статуса. Отсутствие детей, наоборот, способствует большей социально-трудовой мобильности респондентов из Башкортостана.

### **Социально-трудовые факторы вероятности смены места работы**

Как видно из таблицы 6 на вероятность смены места работы влияют такие факторы, как тип предприятия, количество человек на предприятии, стаж работы в организации у наемных работников, оформление на рабочем месте, а также условия труда при смене места работы. Так, работа в частном предприятии и временный трудовой договор положительно влияют на шансы сменить место работы. А работа в государственной организации – отрицательно. Чем больше стаж работы, тем меньше вероятность смены места

работы. Работа на очень крупном предприятии также снижает шансы на смену места работы.

Должность по основному месту работы не оказывает влияния на вероятность смены места работы, т.к. в первой модели по всем категориям оценки статистически не значимы: руководители, специалисты и служащие, квалифицированные рабочие и неквалифицированные рабочие. Во второй модели оценка по неквалифицированным рабочим значима, но не логична.

У респондентов, которые выбирают гибкий график работы, в том случае, если они будут менять место работы, низкие шансы на смену работы. Скорее всего, это связано с тем, что гибкий график устраивает респондентов, и они не склонны к частым переменам места работы. В свою очередь те, кто предпочитают работу по договору без оформления в трудовой книжке, имеют сравнительно высокие шансы на смену места работы. Неформальная работа так или иначе связана с частой сменой места работы.

**Таблица 6.** Влияние социально-трудовых факторов на вероятность смены места работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват	-0,6**	0,2	–	-1,0**	0,4	–
<b>Тип предприятия (вопрос для наемных работников и неработающих)</b>						
Государственный тип организации	-0,5**	0,2	1,3**	0,0	0,2	2,0
Частное предприятие (ООО, АО)	0,5*	0,2	3,4*	0,5**	0,2	3,2**
ИП, сельхоз. кооператив, другое	0,7*	0,2	4,4*	0,3	0,3	2,7
<b>Количество человек, работающих на предприятии (вопрос для наемных работников и неработающих)</b>						
Более 1000 человек	-0,4**	0,2	0,5**	-0,2	0,2	0,9
<b>Должность по основному месту работы (вопрос для наемных работников и неработающих)</b>						
Неквалифицированные рабочие, другие	-0,1	0,3	0,4	-0,8**	0,4	0,1**
<b>Стаж работы в организации или на себя (вопрос для наемных работников и неработающих)</b>						
Менее 3 месяцев	–	–	–	1,4*	0,3	4,9*
От 3 до 6 месяцев	–	–	–	1,6*	0,3	6,4*
От 6 месяцев до 1 года	–	–	–	2,1*	0,4	10,5*
От 1 до 3 лет	–	–	–	1,2*	0,2	4,2*
От 3 до 5 лет	–	–	–	0,4	0,2	1,8
От 5 до 10 лет	–	–	–	-2,9*	0,4	0,1*
Более 10 лет	–	–	–	-3,6*	0,4	0,0*

<b>Оформление на рабочем месте (вопрос для наемных работников и неработающих)</b>						
Временный трудовой договор	–	–	–	0,8**	0,3	10,5**
<b>Если Вы решите поменять место работы, то какой режим работы Вы хотели бы иметь? (вопрос для всех)</b>						
Гибкий график при полной рабочей неделе	–	–	–	-0,4**	0,2	0,5**
<b>Какие условия оформления должны быть на этой работе? (вопрос для всех)</b>						
Работа по договору без оформления в трудовой книжке	–	–	–	1,4**	0,5	18,9**

Примечание: \* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,05$ . Площадь под ROC-кривой для первой модели=0,6. Площадь под ROC-кривой для второй модели =0,9.

В целом нахождение работника в условиях неустойчивой занятости способствует целенаправленной или вынужденной смене своего места работы. В качестве основных признаков неустойчивых условий труда стоит отметить временный трудовой договор и работу не в государственной организации. С ростом стажа работы, снижается вероятность смены своей работы, что говорит о том, что работники остаются на своей трудовой позиции, т.к. их устраивают условия труда.

### **Материальное положение как фактор вероятности смены места работы**

Материальное положение и оплата труда также рассматриваются как признаки неустойчивой занятости: уровень и динамика доходов, кредитные задолженности, неофициальная оплата труда (табл. 7). Вопрос об уверенности в будущем включен в модели по причине того, что этот вопрос относится к блоку вопросов о материальном положении в анкете, и сама логика ответов в анкете это способствует.

Наемные работники, которые полагают, что получают всю зарплату официально, скорее всего, не сменят работу. Если зарплата до пандемии выросла, то этот фактор также снижает шансы на смену места работы.

И группа с низкими доходами, и группа с высокими доходами имеют положительные оценки регрессии. Это говорит о том, что сложно утверждать о влиянии этого показателя на вероятность смены места работы.

Перспектива улучшения своего материального положения в течение ближайшего года увеличивает вероятность смены места работы. А отсутствие

кредитов, наоборот, способствует закреплению занятых и незанятых респондентов на своей трудовой позиции.

Респонденты, которые хотят «много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее», больше остальных склонны к смене места работы<sup>2</sup>. Степень уверенности респондентов в будущем в свою очередь не влияет на шансы сменить свое место работы.

**Таблица 7.** Влияние уровня доходов и других материальных факторов на вероятность смены места работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват	-0,2	0,2	–
<b>Пожалуйста, укажите размер Вашей заработной платы за предыдущий месяц работы (сколько денег Вы получили на руки после отчислений в социальные фонды и налоговые органы)? (вопрос для наемных работников и самозанятых)</b>			
От 10 001 до 15 000 руб.	0,6*	0,2	3,3*
От 40 001 и более	0,5**	0,2	3,0**
<b>Как Вы думаете, какую часть зарплаты работники Вашей организации получают неофициально, «не через кассу», а наличными, в руки – «в конверте»? (вопрос для наемных работников)</b>			
Не получают «в конверте», вся зарплата «белая»	-0,4**	0,1	0,6**
<b>Как изменилась Ваша заработная плата за последний год до начала распространения коронавирусной инфекции, то есть с марта 2019 г. до марта 2020 г.? (вопрос для наемных работников)</b>			
Зарплата выросла	-0,4**	0,2	0,5**
<b>А как, по-Вашему, изменится материальное положение Вашей семьи в течение ближайшего года? (вопрос для всех)</b>			
Значительно улучшится	0,8*	0,2	3,2*
Не изменится	-0,4**	0,1	0,9**
<b>Имеете ли Вы кредиты (ипотека, автокредит, потребительский и т.п.) и если да, то примерно какую долю Вашего семейного бюджета составляют выплаты по этим кредитам? (вопрос для всех)</b>			
Кредитов нет	-0,4**	0,1	0,5**
<b>Какую работу Вы бы предпочли сегодня, если бы могли выбирать? (вопрос для всех)</b>			
Много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее	0,4**	0,1	1,8**
<b>Насколько Вы сегодня уверены в своем будущем? (вопрос для всех)</b>			
Вполне уверен	0,1	0,2	1,9
Скорее уверен, чем нет	0,2	0,1	2,1
Скорее не уверен, чем уверен	0,2	0,2	2,2
Совершенно не уверен	0,1	0,2	2,0

Примечание: \*p<0,01; \*\*p<0,05. Площадь под ROC-кривой=0,7.

<sup>2</sup> В таблице не указаны другие варианты ответов на этот вопрос: «иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне»; «иметь небольшой заработок, но больше свободного времени и более легкую работу»; «иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск».



Таким образом, материальное положение также оказывает влияние на вероятность смены своего места работы. Респонденты, получающие «белую» зарплату, не находятся в условиях неформальной экономики, и маловероятно, что они будут менять свое место работы. Рост заработной платы и отсутствие кредитов снижают вероятность смены места работы. При этом мнение респондентов о перспективах улучшения своего материального положения кажется противоречивым. Опрошенные жители республики, которые считают, что их материальное положение улучшится в течение ближайшего года, имеют сравнительно бóльшие шансы на смену своей работы, чем те респонденты, которые верят в стабильность своего материального положения. Скорее всего, респонденты связывают улучшение своего материального положения с новым местом работы. К тому же установка на повышение своего благосостояния без гарантий на будущее также способствует смене своего места работы.

### **Образовательные и квалификационные факторы вероятности смены места работы**

Несоответствие основной работы полученной специальности является одним из показателей неустойчивой занятости. Очевидно, что работа по специальности способствует бóльшему закреплению человека на своей работе (табл. 8). К тому же факт и опыт обучения на курсах повышения квалификации по своей специальности за последние 3 года также снижает вероятность смены своего места работы<sup>3</sup>. Если респондент считает, что уровень его образования недостаточен для него, то в таком случае он имеет больше шансов на смену места работы (хотя данный вывод можно сделать только по первой модели).

Стремление получить более высокий уровень образования, а также получить дополнительное образование по своей специальности немного повышают шансы работающих респондентов сменить работу.

---

<sup>3</sup> В вопросе «Приходилось ли Вам в течение последних трех лет ...?» не показаны подвопросы «переобучаться на курсах на другую специальность»; «проходить обучение по месту работы»; «обучаться на курсах, не связанных с Вашей работой (например, иностранных языков и т.п.)»; «обучаться в учебном заведении для получения диплома училища, колледжа, вуза».

Респонденты, которые переходили работать в другое структурное подразделение, отдел, цех и (или) полностью сменили сферу деятельности, также имеют сравнительно больше шансов на смену своего места работы. В свою очередь продвижение по службе или переход на более низкую должность по нашим данным не влияет на вероятность смены места работы.

**Таблица 8.** Влияние образовательного статуса, образовательных стратегий и квалификационно-должностной мобильности на вероятность смены места работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват	-0,5*	0,1	–	0,5	0,3	–
<b>Вы сейчас работаете по той специальности, которую получили (получаете) в учебном заведении? (вопрос для всех)</b>						
Точно по той специальности	-0,6*	0,1	0,3*	-0,4**	0,2	0,4**
Совсем по другой специальности	0,3**	0,1	0,8* *	0,1	0,2	0,7
<b>Вы считаете имеющийся у Вас уровень образования достаточным или недостаточным для себя? (вопрос для всех)</b>						
Считаю недостаточным	0,4**	0,1	1,8* *	0,1	0,2	1,1
<b>Приходилось ли Вам в течение последних трех лет ...? (вопрос для всех)</b>						
Обучаться на курсах повышения квалификации по своей специальности	–	–	–	-1,0**	0,4	0,1**
<b>Хотели бы Вы продолжить свое обучение, получить дополнительное образование? (вопрос для всех)</b>						
Хочу получить более высокий уровень образования, окончить учебное заведение	–	–	–	0,4**	0,2	2,7**
Хочу получить дополнительное образование по своей специальности, пройти курсы повышения квалификации	–	–	–	0,4**	0,2	2,8**
<b>В течение последних 10 лет происходили ли изменения в Ваших позициях на работе? (вопрос для всех)</b>						
Продвигались по службе, получали более высокую должность. Да, 1-2 раза / более 2-х раз	–	–	–	0,1	0,1	1,1
Переходили работать в другое структурное подразделение, отдел, цех. Да, 1-2 раза / более 2-х раз	–	–	–	0,3*	0,1	1,7*
Полностью сменили сферу деятельности. Да, 1-2 раза / более 2-х раз	–	–	–	0,8*	0,1	5,1*
Переходили на более низкую должность. Да, 1-2 раза / более 2-х раз	–	–	–	0,1	0,1	1,3

Примечание: \* $p < 0,01$ ; \*\* $p < 0,05$ . Площадь под ROC-кривой для первой модели=0,6. Площадь под ROC-кривой для второй модели =0,8.

Таким образом, стремления повысить свою квалификацию, образовательный уровень и работать по специальности толкают респондентов к смене места работы. Кроме этого, смена сферы деятельности, а также горизонтальная квалификационно-должностная мобильность внутри организации также сопровождается сменой места работы.

### **Заключение**

Самый высокий уровень социально-трудовой мобильности на основании оценок респондентов частоты смены позиций за последние 10 лет в квалификационно-должностной вертикальной социальной структуре и в горизонтальной структуре наблюдается среди наемных работников. Хотя неработающие респонденты сравнительно чаще меняли место работы из-за того, что теряли работу или увольнялись добровольно за последние 5 лет. Самозанятые и индивидуальные предприниматели, наоборот, реже всех меняли место работы за 5 и 10 лет соответственно. Это связано со спецификой их работы преимущественно или полностью на себя. С начала пандемии коронавируса большая их часть пыталась сохранить свое дело и работу. При этом сохранялся большой потенциал мобильности: 45% самозанятых допускали относительно высокую вероятность потери основного источника своего дохода. В тоже время самозанятые были достаточно уверены в своем будущем относительно труда и материального положения.

Такие индикаторы труда, как работа в частном предприятии и временный трудовой договор, являются признаками неустойчивой занятости и положительно влияют на шансы сменить свое место работы. Относительно большой стаж работы респондентов, наоборот, снижает эту вероятность, закрепляя человека в своей трудовой позиции. Неофициальный заработок и наличие кредитных долгов повышают шансы респондентов на смену своей рабочей позиции. В качестве выталкивающих с места работы факторов

следует также отметить неудовлетворенность своим уровнем образования, стремление повысить свою квалификацию и работать по специальности.

### **Ограничения исследования**

Результаты исследования распространяются на население республики Башкортостан. В данной статье автор не рассматривает многие аспекты социально-трудовой мобильности: смена профессии и (или) специальности, переход из занятости в безработное и (или) экономически неактивное состояние и т.д. Автор не анализирует другие показатели неустойчивой занятости: социально-психологические факторы, ценности, социально-бытовые и производственные условия труда, социальный капитал и т.д.

### **Благодарность**

Статья подготовлена в рамках гранта РФФИ № 20–011–00934 «Развитие человеческого потенциала в условиях прекаризации социально-трудовой сферы».

### **Список литературы**

Валиахметов, Р. М. Туракаев М. С., Кабашова Е. В. (2020) Поиск лучшего места работы трудящимися как признак неустойчивой занятости // Россия реформирующаяся: (18): 105–130. DOI: 10.19181/ezheg.2020.5105

Гимпельсон, В. Е., Шарунина А. В. (2015) Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. // Экономический журнал Высшей школы экономики: 19 (3): 313–348.

URL: <https://ej.hse.ru/data/2015/11/09/1078612393/%D0%93%D0%B8%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%BE%D0%BD.pdf>

Жвйтиашвили А. Ш. (2017) Классовые схемы современного общества в западной социологии // Социологическая наука и социальная практика: 5 (1): 7–23. <https://doi.org/10.19181/snsp.2017.5.1.4990>.

Кабалина В. И. (1999) Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы // Социологический журнал: (3–4): 20–35.

URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/socjour/article/view/607>

Клепикова Е. А. (2016) Мобильность работников частного и государственного секторов // *Общественные науки и современность*: (3): 75–90. URL: [https://ecsocman.hse.ru/data/2018/11/18/1251870736/75-90\\_Klepikova\\_.pdf](https://ecsocman.hse.ru/data/2018/11/18/1251870736/75-90_Klepikova_.pdf)

Королев И. В. (2010) Доминанты трудовой мобильности молодых работников // *Социальная политика и социология*: (1): 307–312.

Наёмный работник в современной России (2015) / Отв. ред. З. Т. Голенкова. М.: Новый хронограф.

Попова Е. С. (2018) Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // *Социологическая наука и социальная практика*: 6 (1): 53–70. <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.1.5737>

Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. (2019) Трудовые траектории precarious работников и формирование precarious габитуса // *Социологический журнал*: 25 (2): 99–115. <https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.2.6388>

Устинова К. А., Панов А. М. (2016) Трансформация структуры занятости как одно из условий возникновения неустойчивых форм трудовых отношений // *Проблемы развития территории*: (6): 42–57. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/2051>

Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. (2015) Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // *Социологические исследования*: (12): 99–110. URL: <http://socis.isras.ru/article.html?id=5872>

Broughama D. and Haar J. (2020) Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study // *Technological Forecasting & Social Change*: 161: 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>

Di Stefano G., Venza G., Aiello D. (2020) Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of leader–member exchange and the moderating role of

organizational support // *Frontiers in Psychology*: 11: 1–9.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329>

Lailya N., Setyorinib N., Rahayuc R., Rochdianingrund W. A., Lestariningsih M. (2020) Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*: 12 (6):  
<https://doi.org/10.53333/IJICC2013/12650>

Mohammad F. I. and Jahangir A. (2014) Factors influencing Intention to quit or stay in jobs: An empirical study on selected sectors in Bangladesh // *Stamford Journal of Business Studies*: 6 (1): 142–164.  
URL: [https://www.academia.edu/11799240/Factors\\_influencing\\_Intention\\_to\\_Quit\\_or\\_Stay\\_in\\_Jobs\\_An\\_Empirical\\_Study\\_on\\_selected\\_sectors\\_in\\_Bangladesh](https://www.academia.edu/11799240/Factors_influencing_Intention_to_Quit_or_Stay_in_Jobs_An_Empirical_Study_on_selected_sectors_in_Bangladesh)

Richter A, Vander Elst T., De Witte H. (2020) Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation? // *Frontiers in Psychology*: 11: 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00712>

#### **Другие источники данных**

Приказ Росстата N 445 от 30.06.2017 «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» (ред. от 30.12.2020).  
URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_219641](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219641) (дата обращения 15.04.2021).

#### **Acknowledgement**

This article was prepared as part of the RFBR grant No. 20–011–00934 «Human development under the conditions of socio-labour precarization».

#### **Reference list**

Broughama D. and Haar J. (2020) Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study // *Technological Forecasting & Social Change*: 161: 1–10.  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276>

Di Stefano G., Venza G., Aiello D. (2020) Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction, and turnover intentions: The

mediating role of leader–member exchange and the moderating role of organizational support // *Frontiers in Psychology*: 11: 1–9.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329>

Gimpelson, VE and Sharunina AV (2015) Potoki na rossiyskom rynke truda: 2000–2012 gg. [Flows in the Russian labor market: 2000–2012] // *Ekonomicheskiy zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* [Higher School of Economics Economic Journal]: 19 (3): 313–348.  
URL: <https://ej.hse.ru/data/2015/11/09/1078612393/%D0%93%D0%B8%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%BE%D0%BD.pdf>

Kabalina VI (1999) Trudovaya mobil'nost': organizatsionnyye, institutsional'nyye i sotsial'no-strukturnyye faktory [Labor mobility: organizational, institutional and socio-structural factors] // *Sotsiologicheskiy zhurnal* [Sociological Journal]: (3–4): 20–35.  
URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/socjour/article/view/607>

Klepikova EA (2016) Mobil'nost' rabotnikov chastnogo i gosudarstvennogo sektorov [Job mobility of public and private sector workers] // *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Contemporary World]: (3): 75–90.  
URL: [https://ecsocman.hse.ru/data/2018/11/18/1251870736/75-90\\_Klepikova\\_.pdf](https://ecsocman.hse.ru/data/2018/11/18/1251870736/75-90_Klepikova_.pdf)

Korolev IV (2010) Dominanty trudovoy mobil'nosti molodykh rabotnikov [Dominants of labor mobility of the young workers] // *Sotsial'naya politika i sotsiologiya* [Social Policy and Sociology]: (1): 307–312.

Lailya N., Setyorinib N., Rahayuc R., Rochdianingrund W. A., Lestariningsih M. (2020) Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*: 12 (6): <https://doi.org/10.53333/IJICC2013/12650>

Mohammad F. I. and Jahangir A. (2014) Factors influencing Intention to quit or stay in jobs: An empirical study on selected sectors in Bangladesh // *Stamford Journal of Business Studies*: 6 (1): 142–164.  
URL: [https://www.academia.edu/11799240/Factors\\_influencing\\_Intention\\_to\\_Quit\\_or\\_Stay\\_in\\_Jobs\\_An\\_Empirical\\_Study\\_on\\_selected\\_sectors\\_in\\_Bangladesh](https://www.academia.edu/11799240/Factors_influencing_Intention_to_Quit_or_Stay_in_Jobs_An_Empirical_Study_on_selected_sectors_in_Bangladesh)

Nayomnyy rabotnik v sovremennoy Rossii [Hired worker in modern Russia] (2015) / ed. ZT Golenkova. M.: Novyy khronograf.

Popova ES (2018) Gorizontal'naya professional'naya mobil'nost', professional'noye obrazovaniye i rynek truda v Rossii v dinamike let [Horizontal professional mobility, professional education and labour market in Russia in the dynamics of years] // Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika [Sociologicheskaja Nauka i Social'naja Praktika]: 6 (1): 53–70. <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.1.5737>

Richter A, Vander Elst T., De Witte H. (2020) Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation? // *Frontiers in Psychology*: 11: 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00712>

Shkaratan OI, Karacharovskiy VV, Gasyukova EN (2015) Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994–2013 data)] // Sotsiologicheskkiye issledovaniya [Sociological Studies]: (12): 99–110. URL: <http://socis.isras.ru/article.html?id=5872>

Tartakovskaya IN and Vanke AV (2019) Trudovyye trayektorii prekarnykh rabotnikov i formirovaniye prekarnogo gabitusa [Mobility strategies of precarious employees and the formation of precarious habitus] // Sotsiologicheskii zhurnal [Sociological Journal]: 25 (2): 99–115. <https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.2.6388>

Ustinova KA and Panov AM (2016) Transformatsiya struktury zanyatosti kak odno iz usloviy vozniknoveniya neustoychivyykh form trudovykh otnosheniy [Transformation of employment structure as a condition for the emergence of precarious forms of labor relations] // Problemy razvitiya territorii [Problems of Territory's Development]: (6): 42–57. URL: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/2051>

Valiakhmetov RM, Turakayev MS, Kabashova YeV (2020) Poisk luchshego mesta raboty trudyashchimisya kak priznak neustoychivoy zanyatosti [Finding better job by employed people as the feature of precarious work] // Rossiya



reformiruyushchayasya [Russia Reforming]: (18): 105–130. DOI: 10.19181/ezheg.2020.5105

Zhvitiashvili ASh (2017) Klassovyye skhemy sovremennogo obshchestva v zapadnoy sotsiologii [Class schemes of modern society in Western sociology] // Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika [Sociologicheskaja Nauka i Social'naja Praktika]: 5 (1): 7–23. <https://doi.org/10.19181/snsp.2017.5.1.4990>.

### **Other data sources**

Order of the Rosstat No. 445 of June 30, 2017. On Approval of the Basic Methodological and Organizational Provisions for Conducting a Sample Survey of the Labor Force (as amended on December 30, 2020). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_219641](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219641) (accessed April 15, 2021).