

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

Марсель С. Туракаев^{1,2}

1 Лаборатория региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России
Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской
академии наук, Уфа, 450005, Россия

2 Башкирский государственный университет, Уфа, 450076, Россия

Получено 18 November 2021 ♦ Принято в печать 9 April 2022 ♦ Опубликовано 8 November 2022

Цитирование: MS Turakayev (2022) Job change in the conditions of precarious work (on the example of the Republic of Bashkortostan permanent residents). Population and Economics 6(3): 15–34. <https://doi.org/10.3897/poperecon.6.e78162>

Аннотация

Смена места работы и профессии (специальности) – базовые формы социально-трудовой мобильности. Неустойчивые условия труда характерны для менее развитых в социально-экономическом отношении регионов. Цель настоящего исследования – выявить степень влияния неустойчивой занятости населения и других социальных, демографических и экономических факторов на вероятность смены места работы жителями Башкортостана. Эмпирической основой исследования послужили данные социологического опроса населения Республики Башкортостан. Согласно полученным результатам, увеличивают вероятность смены работы такие факторы, как занятость в частной организации, самозанятость, небольшой стаж и наличие временного трудового договора. Удовлетворенность уровнем собственных доходов, официальная оплата труда и отсутствие кредитных долгов снижают вероятность смены места работы. Чаще сменить свое место работы стремятся респонденты, желающие повысить уровень образования и квалификацию, а также работающие не по специальности. Проведенное исследование показало, что смена места работы, как правило, не способствует улучшению материального положения и условий труда респондентов.

Ключевые слова

неустойчивая занятость, прекариат, гарантия занятости, социально-трудовая мобильность, смена места работы

Коды JEL: J62

Введение

Смена места работы и профессии является одной из основных форм социально-трудовой мобильности населения. На смену места работы в первую очередь влияют условия и оплата труда, а также другие особенности занятости. Неустойчивая занятость населения зависит от уровня социально-экономического развития региона. Неустойчивые условия труда чаще наблюдаются в сравнительно менее социально-экономически развитых регионах России.

Цель статьи заключается в выявлении степени влияния неустойчивой занятости населения и других социально-демографических, социально-трудовых, социально-экономических, социально-образовательных и квалификационных факторов на смену своего места работы жителями региона России. Под сменой места работы трудозанятыми (в т.ч. самозанятыми и индивидуальными предпринимателями без наемных работников) подразумевается их переход с одного места работы на другое (ответы на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних пяти лет?»).

Неустойчивая занятость – это особенности трудовой позиции работника, которые характеризуются изменчивостью и неопределенностью относительно длительности трудовых отношений с работодателем, неудовлетворительными условиями и оплатой труда, социальной незащищенностью, а также трудностями профессиональной и карьерной самореализации. В статье в качестве факторов смены места работы рассматриваются следующие основные признаки неустойчивой занятости респондента: работа без постоянного трудового контракта, низкий уровень доходов, неофициальный заработок (зарплата «в конверте»), кредитные задолженности, работа не по специальности (профессии), полученной в профессиональном образовательном учреждении.

В данной статье автор опирается на широкий подход к определению признаков и содержания неустойчивой занятости, относя к ним, например, отсутствие профессиональных и карьерных перспектив или низкую оплату труда, что имеет отношение к условиям жизни и капиталам прекариата. 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 социально-трудовых факторов (например, стремление к карьерному росту) [Валиахметов и др., 2020]. В данном случае факторы неустойчивой занятости и другие социально-трудовые факторы, то есть факторы, не имеющие отношения к неустойчивой занятости, способствуют поиску другой работы трудозанятыми.

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 место прекариата в классовой структуре достаточно трудно. А. Ш. Жвитиашвили полагает, что его невозможно отнести к классу, т.к. сложно выделить отличительные признаки прекариата, определить его социальный состав и место в классовой структуре общества [Жвитиашвили, 2017].

В.Н. Бобков и О.В. Вередюк выделяют следующие признаки неустойчивой занятости: «неопределенность относительно длительности отношений занятости; скрытый или неясный характер отношений занятости; переменный правовой статус отношений занятости для каждого конкретного работника; неблагоприятные условия труда и риски их ухудшения; отсутствие контроля над условиями занятости; волатильность размера и дискретность получения трудового дохода; снижение уровня социальной защищенности работника» [Бобков, Вередюк, 2013: 45].

А.В. Попов и Т.С. Соловьева разделяют понятия прекаризации как процесса и неустойчивой занятости как результата прекаризации. Они определяют прекаризацию занятости как

«процесс дестабилизации трудовых отношений, обусловленный их трансформацией, что проявляется в снижении устойчивости положения работников и общества в целом» [Попов, Соловьева, 2019: 95]. В свою очередь неустойчивая занятость – это «состояние, при котором работник вынужденно находится в ситуации уязвимости и социальной незащищенности, связанной с условиями организации его трудовой деятельности» [Попов, Соловьева, 2019: 98].

Ж.Т. Тощенко рассматривает неустойчивую занятость как один из признаков precariousности занятости. Он относит к признакам precariousности «негарантированное социально-правовое положение (отсутствие или краткосрочные сроки трудового договора)»; «специфические формы и условия организации трудового процесса (длительность рабочего дня (недели, месяца, года, сезона))»; «произвольная оплата труда или ее эрзацы (оплата в конвертах)»; «полное или частичное отсутствие социальных гарантий»; «отстраненность от принятия решений в своей организации»; «социально-психологическое восприятие своего социального положения, когда работники не видят удовлетворяющих их перспектив гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [Тощенко, 2020: 11].

Ученые также опираются на такие критерии отнесения к прекариату, как временная и частичная занятость; неполная занятость не по инициативе самого работника, а по каким-либо другим причинам; вынужденная безработица, удаленная работа, 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 [Наемный работник..., 2015].

О.И. Шкаратан и др. определяют прекариат на основании широкого набора критериев [Шкаратан и др., 2015]. Во-первых, это социально-трудовые особенности рабочей позиции неустойчиво 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.

В литературе неустойчивую занятость связывают с нестандартной занятостью. Под нестандартной занятостью авторы понимают отклонение от стандартной занятости – «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначаемых им менеджеров» [Федченко и др., 2016: 28]. При этом нестандартная занятость может трактоваться и шире. В нее могут включаться не только те, кто работает на основе нестандартного контракта, но и те, кто работает в нестандартном режиме, имея стандартный контракт [Тощенко, 2020: 6].

В иностранной литературе чаще всего используется понятие «негарантированная занятость» (job insecurity), нежели «неустойчивая занятость» (precarious work). Негарантированная занятость, вызванная технологическим прорывом (автоматизация производства), вли-

яет на намерения работников искать другую работу. В условиях технологического прорыва предприятия работники, которые считают, что у них есть большой выбор для смены места работы («воспринимаемая трудовая мобильность»), вероятнее других будут рассматривать возможность смены места работы [Brougham and Naar, 2020]. Негарантированная занятость как фактор вероятности смены места работы взаимосвязана с уровнем удовлетворенности работой и условиями труда (job facilities), взаимоотношениями с коллегами и руководством, а также оплатой труда [Islam and Alam, 2014]. Негарантированная занятость временных работников-медсестер и выгорание на работе увеличивают их намерение уволиться [Laily 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 большие шансы ее в итоге сменить [Richter et al., 2020]. В свою очередь организационная поддержка сглаживает эффект негарантированной занятости и снижает намерения покинуть свое место работы [Di Stefano et al., 2020].

Взаимосвязь структурных показателей неустойчивой занятости населения и уровня социально-экономического развития территории показана авторами на примере регионов России. Неустойчивые условия труда больше характерны для сравнительно менее социально-экономически развитых регионов [Устинова, Панов, 2016]. Кроме структурных факторов неустойчивой занятости в научной литературе выделяются индивидуальные (субъективные) факторы. 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 [Тартаковская, 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].

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. Независимо от сектора экономики, мужчины и молодежь больше склонны к смене места работы, а те, кто имеет высокую заработную плату и удовлетворен условиями труда, наоборот, скорее всего, не будут менять место работы [Клепикова, 2016: 85].

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 (г. Уфа, центральная, южная, западная, северо-западная, северо-восточная, уральская), городское и сельское население, пол, возраст (от 18 лет и старше), образование.

В рамках вышеупомянутого исследования выделяются 4 основные группы по основному занятию: наемные работники, самозанятые и индивидуальные предприниматели, неработающие, а также работодатели.

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 напрямую не зависит от дохода единицы, где лицо работает¹. Соответственно, среди респондентов, которые отвечали на вопросы основной анкеты, наемных работников оказалось 76,6%, у 13,9% респондентов нет работы (безработные и неработающие, не входящие в рабочую силу), и 9,5% – это самозанятые и предприниматели (см. рис. 1). К занятым лицам мы отнесли не только тех, кто работал на момент опроса, но и тех, кто был в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, а также в другом оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске.



Рис. 1. Распределение респондентов по социально-трудовому статусу, % от всех ответивших

К индивидуальным предпринимателям без наемных работников и самозанятым относятся люди, занимающиеся самостоятельной трудовой деятельностью, оказывающие услуги и (или) реализующие собственно произведенную продукцию, получающие вознаграждение за свой труд. К самозанятым и индивидуальным предпринимателям без наемных работников могут относиться как занятые формально (зарегистрированные индивидуальные предприниматели, плательщики «налога на профессиональный доход», члены производственных кооперативов), так и неформально.

Если респондент говорил о том, что у него нет необходимости работать, он ухаживает за больным / пожилым человеком, не работает по состоянию здоровья, то на вопросы для неработающих и на общие вопросы анкеты он не отвечал (см. рис. 2). Эти респонденты не отвечали на основные вопросы анкеты, которые анализируются в данной статье.

Если респондент выбрал один из следующих вариантов ответа: «Я потерял(а) работу до начала пандемии коронавируса и сейчас не могу никуда устроиться»; «Я потерял(а) работу в

¹ Приказ Росстата № 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 (дата обращения 15.04.2021).

период распространения коронавирусной инфекции»; «Я давно потерял работу(а) и уже отчаялся (-лась) ее найти»; или другой вариант ответа, то он переходил к анкете для неработающих. На вопросы для неработающих также отвечали пенсионеры, студенты или учащиеся. Среди всех этих четырех групп неработающих были те, кто искал работу за последний год на момент опроса. Для выяснения этого факта был задан дополнительный вопрос: «Занимались ли Вы поиском работы в течение последних 12 месяцев?». В результате в группу неработающих вошли как безработные, занимавшиеся поиском работы последний год на момент опроса, так и неработающие, не относящиеся к рабочей силе, и, которые сами уволились или потеряли работу, но не ищут ее по разным причинам. И безработные, и неработающие, не входящие в рабочую силу, отвечали на вопросы о занятости в прошедшем времени, т.к. нам необходимо было получить информацию о трудовой занятости максимально возможного количества респондентов. Для построения надежных логистических регрессионных моделей также были использованы ответы как безработных, так и неработающих. Таким образом, в статье получилось сравнить особенности трудовой занятости и социально-трудовой мобильности трех основных групп населения Республики Башкортостан: наемных работников, неработающего населения, а также самозанятых и индивидуальных предпринимателей без наемных работников.



Рис. 2. Распределение неработающих групп респондентов, % от всех ответивших

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. Анкета работодателей существенно отличается от упомянутых трех анкет, поэтому в данной статье информация о работодателях отсутствует, и они не сравниваются с остальными социально-трудовыми группами.

Количество наемных работников в выборке составляет 898 человек. Из них работающих учащихся 107 человек и работающих пенсионеров 94 человека. В основную выборку самозаня-

тых и малых предпринимателей вошли 111 человек (еще 42 индивидуальных предпринимателя с наемными работниками не отвечали на вопросы основной анкеты). Количество неработающих респондентов – 515 человек (из них в общем 163 человека отвечали на вопросы, которые анализируются в статье). В общем на вопросы основной анкеты отвечали 1172 человека.

В статье автор выделяет следующие гипотезы о влиянии факторов неустойчивой занятости и других факторов на смену места работы опрошенными жителями Республики Башкортостан:

- Принадлежность к молодой возрастной группе увеличивает шансы респондентов на смену своего места работы.
- Отсутствие детей увеличивает шансы респондентов на смену своего места работы больше, чем их наличие.
- Работа в негосударственном секторе экономики способствует смене своего места работы респондентами больше, чем работа в государственном секторе.
- Работа без постоянного трудового контракта способствует смене своего места работы респондентами.
- Чем ниже уровень индивидуальных доходов респондентов, тем выше их шансы на смену своего места работы.
- Работа не по той специальности, которую получили или получают респонденты в профессиональном учебном заведении, увеличивает их шансы на смену своего места работы.

Социально-трудовая мобильность населения

Наемные работники чаще самозанятых и неработающих меняли место жительства из-за работы (см. рис. 3). Скорее всего, это связано с большей 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. Самозанятые и неработающие респонденты в два раза чаще меняли место работы из-за работы супругов. Это говорит о том, что среди них сравнительно больше доля людей, чья занятость зависит от карьерной стратегии супругов.

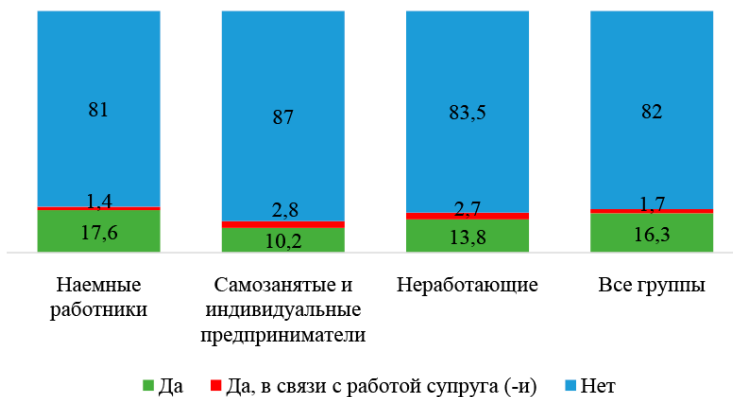


Рис. 3. Ответы на вопрос «В течение последних десяти лет меняли ли Вы лично место жительства (на полгода и более) в связи с работой?» в зависимости от социально-трудового статуса, % от всех ответивших

Место работы за последние 5 лет меняли чаще всех неработающие респонденты (см. рис. 4). А самозанятые – реже остальных социально-трудовых групп. Очевидно, что самозанятые сравнительно не часто меняют место работы, т.к. многие из них не имеют дополнительной наемной работы, а трудятся только на себя. Тем более в данном вопросе речь не идет о смене профессии (специализации) или отрасли экономики. Неработающие респонденты занимают самое неустойчивое положение из рассматриваемых в статье групп. Как будет показано ниже, это связано как с индивидуальными мотивами отказа от трудоустройства (нет интереса к работе, неудовлетворенность условиями и оплатой труда, режимом работы и отдыха и т.д.), так и с объективными причинами невозможности трудоустроиться на желаемую работу (отсутствие вакансий, нехватка опыта).



Рис. 4. Ответы на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних пяти лет?» в зависимости от социально-трудового статуса, % от всех ответивших

Как видно из таблицы 1, самые распространенные причины смены места работы, по мнению респондентов, это неудовлетворенность зарплатой, занимаемой должностью, графиком и содержанием работы, а также увольнения, личные причины и переезды. В отличие от наемных работников неработающие респонденты и самозанятые в два раза чаще указывают на плохие отношения с руководством как причину увольнения с последнего места работы. Одним из мотивов смены места работы самозанятыми может являться их желание работать без начальства, на себя. Самозанятые и неработающие также чаще наемных работников меняли место работы или увольнялись из-за окончания трудового контракта (в том случае, если они перешли из наемного труда в категорию самозанятых или неработающих). Скорее всего, какая-то часть самозанятых предпочла работу на себя поискам новой работы по найму. Неработающие респонденты в свою очередь либо не смогли найти подходящую работу, либо просто не захотели. Самозанятые гораздо чаще остальных рассматриваемых в статье групп указывают на личные и семейные причины смены места работы, что также могло повлиять на их переход в группу работающих на себя.

У неработающих также самый высокий показатель частоты смены места работы за последние 5 лет (см. табл. 2). Рассмотрим подробнее, почему они меняли работу. Среди тех, кому предлагали работу, 33% отказались из-за того, что их не устраивали условия труда, зарплата, режим работы и отдыха, оформление на работе и др. (22 чел.); 26% – из-за того, что работа была им не интересна (17 чел.); все остальные варианты ответа составляют в сумме 41% (27 чел.). Среди тех, кому отказали в трудоустройстве, 26% считают, что это связано с тем, что не было вакантных мест (20 чел.); 17% ответили, что работодатель сообщил им, что у них недостаточно опыта (13 чел.); другие ответы составляют в сумме 57% (33 чел.).

Таблица 1. Ответы на вопрос «По каким причинам Вы сменили свою работу в последний раз?» в зависимости от социально-трудового статуса, % от всех ответивших

Ответы	Наемные работни- ки	Самозанятые и индивиду- альные пред- приниматели	Неработа- ющие	Все группы
Не устраивала зарплата	43,6	35,7	34,9	41,8
Не устраивала должность, не видел перспектив для карьеры	20,3	25,0	16,7	20,1
Не устраивал график работы, другие условия труда	20,6	21,4	16,7	20,1
Не устраивало содержание работы, не было к ней интереса	16,1	14,3	10,6	15,1
Сокращения, ликвидация предприятия	13,8	10,7	13,6	13,5
По личным, семейным обстоятель- ствам	11,8	21,4	13,6	12,6
В связи с переездом	9,7	14,3	13,6	10,6
Из-за плохих отношений с руковод- ством	6,9	14,3	16,7	8,8
Терял квалификацию, работал не по специальности	4,0	0,0	3,0	3,6
Закончился срок контракта	1,7	7,1	6,1	2,7
Выполнена услуга, работа	1,7	0,0	7,6	2,5
Из-за плохих отношений с коллективом	2,0	7,1	0,0	2,0
Другая причина	4,3	3,6	6,1	5,0
Затрудняюсь ответить	2,3	7,1	10,6	3,4

Примечание: Сумма ответов превышает 100%, т.к. при ответе на вопрос можно было выбрать больше одного варианта ответа.

Таблица 2. Ответы на вопрос «Вспомните, пожалуйста, сколько раз Вам приходилось менять работу за...» в зависимости от социально-трудового статуса, среднее значение

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

Продвигались вверх и вниз в квалификационно-должностной структуре за последние 10 лет в сравнительно большей мере наемные работники (см. табл. 3). При этом они чаще других перемещались и в горизонтальной плоскости. Это связано с их профессиональной и карьерной активностью на рынке труда, а также с нестабильностью условий труда. Стоит отметить, что доля неработающих, которые продвигались вверх за последние 10 лет, также относительно высокая. Как уже отмечалось выше, они либо сами выбирают такую временную работу, либо испытывают относительно большие трудности в поиске подходящей постоянной работы.

Самозанятые реже меняют свой трудовой статус, т.к. стараются сохранить статус самозанятого. Однако во время пандемии коронавируса были риски потери работы самозанятыми. 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.

Таблица 3. Ответы на вопрос «В течение последних десяти лет происходили ли изменения в Ваших позициях на работе?» (на любом месте работы) в зависимости от социально-трудового статуса, % от всех ответивших

Изменения в позициях	Наемные работники	Самозанятые и индивидуальные предприниматели	Неработающие	Все группы
Продвигались по службе, получали более высокую должность				
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 по столбцу	100	100	100	100
Переходили работать в другое структурное подразделение, отдел, цех				
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 по столбцу	100	100	100	100
Полностью сменили сферу деятельности				
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 по столбцу	100	100	100	100
Переходили на более низкую должность				
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 по столбцу	100	100	100	100

Следует отметить различия в доле местного населения, которые сменили место работы за последние 5 лет, по социально-экономическим зонам Башкортостана (см. рис. 5). Различия хотя и есть, но не такие большие. В Уральской зоне и в г. Уфе чуть больше процент респондентов, менявших место работы за последние 5 лет. В столице это может быть связано с относительно высокой деловой активностью. А в Уральской зоне это, скорее всего, связано с нестабильной социально-экономической ситуацией в районах и городах этой зоны и сложностями с трудоустройством.



Рис. 5. Ответы на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних пяти лет?» в зависимости от социально-экономической зоны Республики Башкортостан, % от всех ответивших

Наиболее распространенные и значимые причины смены места работы для всех рассматриваемых социально-трудовых групп заключаются в их неудовлетворенности условиями занятости в организации. При этом неработающие респонденты занимают самое неустойчивое положение, т.к. чаще других меняли место работы за последние 5 лет на момент опроса.

Социально-демографические факторы смены места 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.

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 (см. табл. 4). У мужчин больше шансов на смену места работы, чем у женщин. Чем старше человек, тем меньше его шансы сменить место работы. Разведенные лица и респонденты, не имеющие детей до 18 лет, имеют сравнительно большие шансы на смену места работы.

Таблица 4. Влияние социально-демографических переменных на шансы сменить свое место работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват (intercept)	-0,9*	0,3	–	-1,1*	0,3	–
Женский пол	–	–	–	-0,3*	0,1	0,5*
Возраст (вопрос для всех)						
18–34	–	–	–	0,9*	0,1	4,4*
45–54	–	–	–	-0,4*	0,1	1,2*
Образование (вопрос для всех)						
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
Брак (вопрос для всех)						
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	0,6**	0,3	7,7**
Никогда не состоял(а) в браке	0,9*	0,3	10,9*	0,4	0,3	6,0
Наличие несовершеннолетних детей (вопрос для всех)						
Нет несовершеннолетних детей / нет детей вообще	0,5	0,3	4,0	0,8**	0,3	5,8**
Национальность (вопрос для всех)						
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
Тип населенного пункта (вопрос для всех)						
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 шансов на то, что они сменят свое место работы. Конечно, с возрастом мобильность на рынке труда падает, появляется большая стабильность в отличие от молодежи. Разведенные и респонденты, никогда не состоявшие в браке, по нашим данным, вероятнее респондентов, состоящих в зарегистрированном или незарегистрированном 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 смены места работы

Как видно из таблицы 5, на шансы сменить место 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 шансов сменить место работы. Работа на очень крупном предприятии также снижает шансы на смену места работы.

Таблица 5. Влияние социально-трудовых факторов на шансы сменить свое место работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват (intercept)	-0,6**	0,2	–	-1,0**	0,4	–
Тип предприятия (вопрос для наемных работников и неработающих)						
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
Количество человек, работающих на предприятии (вопрос для наемных работников и неработающих)						
Более 1000 человек	-0,4**	0,2	0,5**	-0,2	0,2	0,9
Должность по основному месту работы (вопрос для наемных работников и неработающих)						
Неквалифицированные рабочие, другие	-0,1	0,3	0,4	-0,8**	0,4	0,1**
Стаж работы в организации или на себя (вопрос для наемных работников и неработающих)						
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*
Оформление на рабочем месте (вопрос для наемных работников и неработающих)						
Временный трудовой договор	–	–	–	0,8**	0,3	10,5**
Если Вы решите поменять место работы, то какой режим работы Вы хотели бы иметь? (вопрос для всех)						
Гибкий график при полной рабочей неделе	–	–	–	-0,4**	0,2	0,5**
Какие условия оформления должны быть на этой работе? (вопрос для всех)						
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.

Должность по основному месту работы не оказывает влияния на шансы сменить место 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.

В целом нахождение работника в условиях неустойчивой занятости способствует целенаправленной или вынужденной смене своего места работы. В качестве основного признака неустойчивой занятости стоит отметить временный трудовой договор. Работа не в государственной организации также выталкивает работника со своей трудовой позиции. С ростом стажа работы снижаются шансы сменить место своей работы, что говорит о том, что работники остаются на своей трудовой позиции, т.к. их устраивают условия труда.

Материальное положение как фактор смены места работы

Материальное положение и оплата труда также рассматриваются как признаки неустойчивой занятости: уровень и динамика доходов, кредитные задолженности, неофициальная оплата труда (см. табл. 6). Вопрос об уверенности в будущем включен в модели по причине того, что он относится к блоку вопросов о материальном положении в анкете, и сама логика ответов в анкете этому способствует.

Наемные работники, которые получают всю зарплату официально, скорее всего, не сменяют 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 шансы сменить место работы.

Перспектива улучшения своего материального положения в течение ближайшего года увеличивает шансы на смену 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 работы¹. Степень уверенности респондентов в будущем в свою очередь не влияет на шансы сменить свое место работы.

Таким образом, материальное положение также оказывает влияние на шансы сменить место работы. Респонденты, получающие «белую» зарплату, не находятся в условиях неформальной экономики, и мало шансов на то, что они будут менять свое место работы. Рост заработной платы и отсутствие кредитов снижают шансы на смену места работы. При этом мнение респондентов о перспективах улучшения своего материального положения кажется противоречивым. Опрошенные жители республики, которые считают, что их материальное положение

¹ В таблице 6 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».

улучшится в течение ближайшего года, имеют сравнительно больше шансов 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.

Таблица 6. Влияние уровня доходов и других материальных факторов на шансы сменить свое место работы, % от всех ответивших

Независимые переменные	Оценка	Ст. Ошибка	ОШ
Перехват (intercept)	-0,2	0,2	-
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)			
От 10 001 до 15 000 руб.	0,6*	0,2	3,3*
От 40 001 и более	0,5**	0,2	3,0**
Как Вы думаете, какую часть зарплаты работники Вашей организации получают неофициально, «не через кассу», а наличными, в руки – «в конверте»? (вопрос для наемных работников)			
Не получают «в конверте», вся зарплата «белая»	-0,4**	0,1	0,6**
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)			
Зарплата выросла	-0,4**	0,2	0,5**
А как, по-Вашему, изменится материальное положение Вашей семьи в течение ближайшего года? (вопрос для всех)			
Значительно улучшится	0,8*	0,2	3,2*
Не изменится	-0,4**	0,1	0,9**
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)			
Кредитов нет	-0,4**	0,1	0,5**
Какую работу Вы бы предпочли сегодня, если бы могли выбирать? (вопрос для всех)			
Много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее	0,4**	0,1	1,8**
Насколько Вы сегодня уверены в своем будущем? (вопрос для всех)			
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.

Социально-образовательные и квалификационные факторы смены места работы

Несоответствие основной работы полученной специальности является одним из показателей неустойчивой занятости. Очевидно, что работа по специальности способствует большему закреплению человека на своей работе (см. табл. 7). К тому же факт и опыт обучения на курсах повышения квалификации по своей специальности за последние 3 года также снижают шансы на смену своего места работы¹. 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 повышает шансы работающих респондентов сменить работу.

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 шансы сменить место работы.

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.

Среди социально-демографических факторов смены места работы подтвердились гипотезы о том, что принадлежность к молодой возрастной группе увеличивает шансы респондентов на смену своего места работы, и о том, что отсутствие детей также увеличивает шансы респондентов на смену своего места работы больше, чем их наличие.

Гипотеза, согласно которой работа в негосударственном секторе экономики способствует смене своего места работы респондентами больше, чем работа в государственном секторе, подтвердилась.

Гипотеза о том, что работа без постоянного трудового контракта способствует смене своего места работы респондентами, подтвердилась частично. Можно утверждать, что респонденты, работающие на основании временного трудового контракта, скорее всего, сменяют место работы. Однако нельзя говорить о влиянии отсутствия трудового договора у респондентов на их шансы смены своего места работы.

Гипотеза о том, что работа не по своей специальности способствует смене места работы, подтвердилась. На основании результатов анализа можно сделать вывод о том, что работа не по той специальности, которую респонденты получили или получают в профессиональном учебном заведении, увеличивает их шансы на смену своего места работы.

Гипотеза, согласно которой, чем ниже уровень индивидуальных доходов респондентов, тем выше их шансы на смену своего места работы, подтвердилась частично. Было выявлено, что две группы по уровню индивидуальных доходов («от 10 001 до 15 000 руб.» и «от 40 001 руб. и более») имеют почти одинаковые шансы на смену своего места работы. Хотя месячный заработок в 40 тыс. руб. и выше достаточно высокий для Башкортостана. При этом респонденты, чья оплата труда выросла за последний год на момент опроса, имеют отрицательные шансы на смену своего места работы.

¹ 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».

Таблица 7. Влияние образовательного статуса, образовательных стратегий и квалификационно-должностной мобильности на шансы сменить свое место работы, % от всех ответивших

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

На основании результатов исследования сложно сделать вывод о том, способствует ли смена места работы снижению уровня распространения неустойчивой занятости среди занятого населения региона России. Можно утверждать, что смена места работы, как минимум, не способствует улучшению материального положения неустойчиво занятых, а может даже ухудшать его. Так, среди респондентов (наемные работники, неработающие и самозанятые и предприниматели), менявших место работы за последние 5 лет, указали на ухудшение своего материального положения из-за пандемии коронавируса 47,0% опрошенных, а среди опрошенных лиц, не менявших место работы, 39,7% отметили, что их материальное положение ухудшилось (Хи-квадрат Пирсона = 35,3, р-значение < 0,01). Среди тех, кто менял место работы за последние 5 лет, больше доля респондентов, указавших на снижение уровня оплаты труда за последний год на момент опроса (21,6%), чем среди тех, кто не менял место работы за последние 5 лет (15,9%). О том, что зарплата выросла, сказали 16,2% опрошенных лиц, менявших место работы, и 17,8%, – не менявших (Хи-квадрат Пирсона = 9,8, р-значение > 0,05).

Сложно утверждать, в какой степени смена места работы приводит к улучшению условий труда и других особенностей занятости местного населения. Однако для понимания этой ситуации можно привести в пример ответы на вопрос «Как Вы считаете, Ваш работодатель по основному месту работы соблюдает условия трудового договора?» (отвечали на этот вопрос только наемные работники). Среди респондентов, менявших место работы за последние 5 лет, 84,4% ответили, что работодатель «соблюдает в полной мере» или «в основном соблюдает» условия трудового договора, и 6,9% ответили, что «в основном не соблюдает» и «совершенно не соблюдает». 90,2% респондентов, не менявших место работы, сказали, что работодатель соблюдает в основном или полностью условия трудового договора, и 5,7% ответили, что работодатель не соблюдает в основном или полностью условия трудового договора (Хи-квадрат Пирсона = 34,8, р-значение < 0,01). В общем смена места работы не сопровождается улучшением условий труда, а даже, наоборот, ухудшает положение трудозанятых, сменивших место 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 то же 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, положительно влияют на шансы сменить свое место работы. Относительно большой стаж работы респондентов, наоборот, снижает эти шансы, 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.

По нашим данным, смена места работы не способствует улучшению материального положения и условий труда респондентов. Люди, меняющие место работы, находятся в условиях неустойчивости занятости. Однако это вопрос необходимо подробнее рассмотреть в дальнейших исследованиях.

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 группы занятого населения в безработное и (или) экономически неактивное население 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

- Бобков В.Н., Вередюк О.В. (2013) Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // *Уровень жизни населения регионов России*: 9(6): 43–51. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19417085>
- Валиахметов Р.М. Туракаев М.С., Кабашова Е.В. (2020) Поиск лучшего места работы трудящимися как признак неустойчивой занятости // *Россия реформирующаяся*: вып. 18 / отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый Хронограф. С. 105–30. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2020.5>
- Жвиташвили А.Ш. (2017) Классовые схемы постиндустриального общества в западной социологии // *Социологическая наука и социальная практика*: 5(1): 7–23. <https://doi.org/10.19181/snsp.2017.5.1.4990>
- Клепикова Е.А. (2016) Мобильность работников частного и государственного секторов // *Общественные науки и современность*: (3): 75–90. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26476999>
- Королев И.В. (2010) Доминанты трудовой мобильности молодых работников // *Социальная политика и социология*: 1(55): 307–12. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15171384>
- Наемный работник в современной России (2015) / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый хронограф.
- Попов А.В., Соловьева Т.С. (2019) От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*: 12(5): 90–101. <https://www.doi.org/10.18721/Е.12507>
- 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>
- Тощенко Ж.Т. (2020) Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования: 8: 3–13. <https://doi.org/10.31857/S013216250009904-7>
- Устинова К.А., Панов А.М. (2016) Трансформация структуры занятости как одно из условий возникновения неустойчивых форм трудовых отношений // Проблемы развития территории: 6(86): 42–57. URL: <http://pdt.vssc.ac.ru/article/2051>
- Федченко А.А., Колесникова О.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. (2016) Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж: Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28281417>
- 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://sosis.isras.ru/article.html?id=5872>
- Brougham D., Haar J. (2020) Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi-country study // Technological Forecasting and Social Change: 161: 120276. <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: 1329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329>
- Islam M.F., Alam J. (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): 142–64. URL: https://www.academia.edu/11799240/Factors_influencing_Intention_to_Quit_or_Stay_in_Jobs_An_Empirical_Study_on_selected_sectors_in_Bangladesh
- Laily N., Setyorini N., Rahayu R., Rochdianingrum W.A., Lestariningsih M. (2020) Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention // International Journal of Innovation, Creativity and Change: 12(6): 573–83. <https://doi.org/10.53333/IJICC2013/12650>
- Richter A., Vander Elst T., De Witte H. (2020) Job insecurity and subsequent actual turnover: Rumination as a valid explanation? // Frontiers in Psychology: 11: 712. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00712>

Другие источники данных

Приказ Росстата № 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 (дата обращения 15.04.2021).

Сведения об авторе

- Марсель Салаватович Туракаев – к.с.н., старший преподаватель кафедры социологии и работы с молодежью, Башкирский государственный университет; старший научный сотрудник лаборатории региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Россия, Уфа. E-mail: mturakaev@gmail.com