

# Социология: теоретические и эмпирические исследования

---

УДК 316.334.22

DOI: 10.28995/2073-6401-2022-3-58-68

## Высшее образование как модератор взаимосвязи неустойчивости занятости и субъективного благополучия работников

Анна В. Кученкова

*Российский государственный гуманитарный университет,  
Федеральный национальный исследовательский социологический центр РАН  
Москва, Россия, a.v.kuchenkova@gmail.com*

**Аннотация.** В статье сравниваются работники с высшим образованием и без, во-первых, по распространенности признаков неустойчивой, precarious занятости, сопровождающейся низкой социально-правовой защищенностью, нестабильностью, уязвимостью; во-вторых, по характеру взаимосвязи неустойчивости занятости и субъективного благополучия, трактуемого в широком смысле как совокупность разнообразных оценок жизни в целом, ситуации в сфере трудовой деятельности.

На основе анализа данных всероссийского опроса работающего населения установлено, что работники с высшим образованием в меньшей степени вовлечены в прекаризованные формы трудовых отношений, реже сталкиваются с такими признаками неустойчивости занятости, как отсутствие бессрочного трудового договора, оплаты больничного, отпуска, «серые» зарплаты, частая смена места работы.

С повышением неустойчивости занятости работника удовлетворенность жизнью снижается в одинаковой степени для работников с высшим образованием и без, а удовлетворенность работой существеннее для последних. Взаимосвязь между прекаризацией и удовлетворенностью работой опосредована наличием высшего образования, которое немного компенсирует и сглаживает негативные эффекты неустойчивости занятости, но в то же время не позволяет избежать полностью проявлений прекаризации и их последствий для субъективного благополучия.

**Ключевые слова:** неустойчивость занятости, прекаризация, субъективное благополучие, высшее образование

**Для цитирования:** Кученкова А.В. Высшее образование как модератор взаимосвязи неустойчивости занятости и субъективного благополучия работников // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 3. С. 58–68. DOI: 10.28995/2073-6401-2022-3-58-68

---

© Кученкова А.В., 2022

## Higher education as a moderator of the relationship between the employment instability and the employees' subjective well-being

Anna V. Kuchenkova

*Russian State University for the Humanities,  
Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Science  
Moscow, Russia, a.v.kuchenkova@gmail.com*

**Abstract.** The article compares employees with higher education and those without, firstly, by the prevalence of attributes of instable, precarious employment, accompanied by low social and legal security, vulnerability; secondly, by the nature of the relationship between the employment instability and subjective well-being, interpreted in a broad sense as a set of diverse assessments of life in general, the situation in the field of work.

Based on the analysis of the data from the All-Russian survey of the working population, it was found that employees with higher education are less involved in precarious forms of labor relations, they are less likely to encounter such attributes of the employment instability as the absence of a termless employment contract, paid sick leave and vacation, unofficial salaries, frequent job changes.

With an increase in the employment instability, life satisfaction decreases equally for workers with and without higher education, whereas job satisfaction is more significant for the latter. The relationship between precarization and job satisfaction is mediated by the presence of higher education, which slightly compensates and smoothes out the negative effects of the employment instability, but at the same time does not help to completely avoid the attributions of precarization and their consequences for subjective well-being.

**Keywords:** employment instability, precarization, subjective well-being, higher education

**For citation:** Kuchenkova, A.V. (2022), "Higher education as a moderator of the relationship between the employment instability and the employees' subjective well-being", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 3, pp. 58-68, DOI: 10.28995/2073-6401-2022-3-58-68

В условиях распространения нестандартных, нестабильных, прекаризованных форм занятости на рынке труда не только в России, но и за рубежом качество рабочего места, вид и условия занятости являются потенциальными детерминантами субъективного благополучия работника. Обзор исследований, посвященных оценке взаимосвязи между ними, свидетельствует [Кученкова 2021]: по сравнению с имеющими бессрочный трудовой договор *неформально и временно занятые* демонстрируют более низкий или такой же уровень субъективного благополучия, а *самозанятые* – более высокий или такой же.

Вместе с тем работники, представляющие один и тот же вид занятости, неоднородны, с одной стороны по уровню квалификации, сфере деятельности, доходам, с другой – по запросам, притязаниям и крите-

риям «хорошего» рабочего места. Одним из важных дифференцирующих признаков является *уровень образования*. Как показатель квалификации он выступает одним из структурных элементов стратификации общества, детерминантой размеров оплаты труда (экономисты фиксируют отдачу от образования [Капелюшников 2021]).

При рассмотрении работников только с *высшим образованием* обнаруживается [Гасюкова, Петрова 2021]: частая смена работы не приводит к снижению удовлетворенности жизнью, условиями трудовой деятельности и работой в целом, субъективного социального статуса, оценок неустойчивости трудового положения. В то время как нестандартно занятые *без высшего образования* демонстрируют более низкий уровень обобщенного показателя субъективного благополучия, удовлетворенности работой и возможностями профессионального роста, собственной значимости и компетентности [Социологические подходы 2021, с. 57–59]. В этой связи актуализируется *вопрос*: является ли высшее образование модератором взаимосвязи между неустойчивой (прекарной) занятостью и субъективным благополучием работника? Поиску ответа на него посвящено данное исследование, *задачами* которого является: сравнение работников с разным уровнем образования по распространенности признаков неустойчивой (прекарной) занятости, а также по характеру взаимосвязи неустойчивости занятости и субъективного благополучия. *Эмпирической базой* выступают данные всероссийского опроса работающего населения, проведенного в июне 2018 г., опрошено 1200 чел.<sup>1</sup>

### *Признаки и степень неустойчивости занятости работников с высшим образованием и без*

По уровню образования будут рассматриваться две группы работников: имеющие и не имеющие законченное высшее образование (31% и 69%). Такая классификация является достаточно «грубой», но представляется вполне оправданной в исследовательских целях, учитывая все большую распространенность практики получения высшего образования, а также включение его в качестве квалификационного требования при трудоустройстве. Кроме того, в используемой базе данных группы работников со средним образованием и незавершенным высшим оказались малонаполненными (3,8 и 4,3% соответственно) и были объединены с респондентами со средним-специальным образованием (60,9%).

---

<sup>1</sup> Опрос проведен в рамках исследовательского проекта «Прекариат – новое явление в социально-экономической структуре общества» под рук. Ж.Т. Тощенко. Выборка квотная по регионам, типам поселения, укрупненным профессиональным группам (полевые работы осуществлены Центром социального прогнозирования и маркетинга). Подробнее см. [Прекариат 2020].

При изучении неустойчивости занятости и процессов прекаризации зачастую сравнивают работников, представляющих разные виды занятости [Прекариат 2020]. Но наличие бессрочного договора не гарантирует работнику социальную и правовую защищенность, стабильность занятости и социально-экономического положения, а нестандартные виды занятости не всегда сопряжены с ухудшением положения работника. Представляется целесообразным рассматривать *разные признаки* неустойчивости занятости и говорить о *разной степени прекаризации* занятости.

У работников с высшим образованием реже (на 16–19%) встречается отсутствие бессрочного трудового договора, оплаты больничного, отпуска, «серые» зарплаты; на 6% реже – частая смена места работы (табл. 1). Пять из шести рассматриваемых признаков неустойчивой занятости чаще распространены среди работников, не имеющих высшего образования.

Таблица 1

Признаки неустойчивости занятости, % по столбцу

| Признаки<br>неустойчивости занятости               | Группы работников          |                          | Коэффициент<br>V Крамера |
|----------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                    | без высшего<br>образования | с высшим<br>образованием |                          |
| Отсутствие бессрочного трудового договора          | 51,1                       | 32,5                     | 0,17***                  |
| Частая смена места работы<br>(более 2-х раз в год) | 9,1                        | 3                        | 0,11***                  |
| «Серая» зарплата                                   | 36,7                       | 20,2                     | 0,17*                    |
| Вынужденные подработки<br>для увеличения заработка | 17,8                       | 14,5                     | 0,04<br>( $p = 0,16$ )   |
| Отсутствие оплаты больничного                      | 29                         | 11,6                     | 0,19***                  |
| Отсутствие оплаты отпуска                          | 29,7                       | 11                       | 0,2***                   |

Примечание: \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

Поскольку у каждого работника может встречаться одновременно несколько признаков нестабильной, негарантированной занятости в разных сочетаниях, был сконструирован *индекс неустойчивости (прекаризации) занятости*, вычисляемый как количество признаков прекарности, присутствующих у работника. Среди обладающих высшим образованием существенно выше (48,7% против 28%) доля не имеющих признаков прекарности и ниже доля имеющих их в количестве 3–6 шт. (11,6% против 30,1%). По степени неустойчивости занятости работники с высшим образованием находятся в более благоприятном положении.

Если сравнивать наиболее неустойчиво занятых работников (имеющих 3–6 признаков прекарности) с высшим образованием и без него по социально-демографическим и профессиональным характеристикам, то заметные отличия наблюдаются по половозрастному составу, месту проживания и сферам занятости. Среди «неустойчивых» с высшим образованием преобладают женщины (65,1% против 39% среди работников с более низким уровнем образования), выше доля проживающих в крупных городах (46,5% против 35,3%), лиц старшего возраста (46,5% в возрасте 50 и старше против 24,5%), занятых в сфере образования, науки, культуры, здравоохранения (25,6% против 4%), меньше трудящихся в строительстве (11,6% против 28,1%).

Приведенные данные свидетельствуют, что работники с высшим образованием в меньшей степени вовлечены в прекаризованные формы трудовых отношений. Вместе с тем чем выше уровень образования, тем выше – субъективного благополучия [Diener et al. 1999, p. 293]. Фиксируемая в исследованиях [Прекариат 2020; Кученкова 2021] взаимосвязь между неустойчивыми, прекарными видами занятости и субъективным благополучием может быть обусловлена уровнем образования (невозможностью работников без высшего образования претендовать на «хорошие» рабочие места, более высокую оплату труда и др.) или спецификой социально-демографического портрета работников, вовлеченных в неустойчивые формы занятости. Перейдем к детальному рассмотрению этих взаимосвязей.

### *Показатели субъективного благополучия работников*

Субъективное благополучие работника является достаточно «объемной» категорией, эмпирическая интерпретация которой варьируется. Трудно не согласиться с точкой зрения, что при операционализации это понятие не должно сужаться до одного показателя, более адекватными представляются комплексные модели, включающие разнообразные оценки жизни в целом, ситуации в сфере трудовой деятельности и др. [Page, Vella-Brodrick 2009]. Следуя этому подходу, далее в качестве основных показателей субъективного благополучия будем рассматривать удовлетворенность работой и жизнью в целом.

При повышении степени неустойчивости занятости *удовлетворенность работой* снижается, но у работников без высшего образования существеннее. Именно для них первые четыре индикатора (в табл. 2) теснее связаны с индексом прекаризации занятости, чем для работников с высшим образованием. Доля убежденных, что *текущее место работы их устраивает*, при увеличении количества признаков неустойчивой занятости снижается у работников без высшего образования на 40,8%, а у имеющих таковое лишь на 23,6%. Одновременно для первых

Таблица 2

Показатели субъективного благополучия  
в зависимости от степени неустойчивости занятости, % от численности каждой группы

| Показатели                                                          | Работники<br>без высшего образования |      |      |                          | Работники<br>с высшим образованием |      |      |                          |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------|------|--------------------------|------------------------------------|------|------|--------------------------|
|                                                                     | Индекс неустойчивости<br>занятости   |      |      | Коэффициент V<br>Крамера | Индекс неустойчивости<br>занятости |      |      | Коэффициент V<br>Крамера |
|                                                                     | 0                                    | 1-2  | 3-6  |                          | 0                                  | 1-2  | 3-6  |                          |
| Место работы устраивает, не планируют искать новое                  | 67,7                                 | 49,3 | 26,9 | 0,31***                  | 72,4                               | 68,2 | 48,8 | 0,15*                    |
| Хотят сменить место работы                                          | 11,2                                 | 12,1 | 32,1 | 0,24***                  | 7,2                                | 9,5  | 11,6 | 0,05 ( $p = 0,58$ )      |
| Полностью удовлетворены работой                                     | 20,3                                 | 12,1 | 5,2  | 0,17***                  | 41,4                               | 25,7 | 20,9 | 0,18**                   |
| Не удовлетворены работой                                            | 12,9                                 | 25,1 | 41,4 | 0,25***                  | 9,9                                | 12,2 | 18,6 | 0,08 ( $p = 0,28$ )      |
| Удовлетворены жизнью                                                | 36,2                                 | 30,8 | 22,1 | 0,12**                   | 51,4                               | 48,6 | 37,2 | 0,09 ( $p = 0,25$ )      |
| Убеждены, что их жизнь в будущем улучшится                          | 46,1                                 | 46,7 | 32,9 | 0,13***                  | 53                                 | 50   | 37   | 0,09 ( $p = 0,18$ )      |
| Убеждены, что их жизнь и жизнь семьи за последние 3 года улучшилась | 31                                   | 25,1 | 12   | 0,18***                  | 36,5                               | 26,4 | 20,9 | 0,13*                    |

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

доля *желающих сменить место работы* с повышением степени прекаризации растет на 20,9%, а для вторых – значимо не изменяется. По прямому вопросу об общей удовлетворенности работой наблюдается схожая ситуация. Доля полностью удовлетворенных снижается и в случае отсутствия высшего образования (на 15,1%), и при его наличии (на 20,5%). Однако доля неудовлетворенных растет при повышении прекаризации занятости только среди работников без высшего образования (на 28,5%).

Удовлетворенность жизнью и социальный оптимизм (убежденность, что жизнь улучшится в будущем) снижаются при повышении значений индекса неустойчивости занятости у работников, не имеющих высшего образования, на 14,1% и 13,2%, а для второй группы статистически незначимо. Доля положительных ретроспективных оценок жизни за последние три года тоже снижается с усилением неустойчивости занятости: в первой группе на 19%, во второй – на 15,6%.

Отличия между работниками с высшим образованием и без присутствуют не только в масштабах распространенности признаков неустойчивой занятости и степени прекаризации, но и в характере ее взаимосвязи с показателями субъективного благополучия. Для не имеющих высшего образования повышение неустойчивости занятости сопряжено с существенным снижением удовлетворенности работой и менее интенсивным, но все же значимым снижением оценок жизни в целом (в прошлом, настоящем и будущем). В то время как для работников с высшим образованием лишь некоторые из рассматриваемых индикаторов субъективного благополучия оказались значимо и менее тесно связаны с неустойчивостью занятости.

Для проверки, вносят ли образование, степень неустойчивости занятости и их сочетание значимый, независимый от других признаков (зарплата, возраст, пол, сфера занятости и др.) вклад в изменение уровня показателей субъективного благополучия, были построены *регрессионные модели*, в которых в качестве зависимых переменных выступали: суммарные индексы удовлетворенности работой и жизнью. Первый сформирован на основе вопросов о желании сменить место работы и удовлетворенности местом работы; второй – трех вопросов: об удовлетворенности жизнью, ретроспективных оценок изменений жизни за последние три года и ожидаемых изменений в будущем. В качестве контрольных переменных использованы: среднемесячная заработная плата, возраст, тип населенного пункта, пол, сфера занятости.

Результаты регрессионного анализа (табл. 3) демонстрируют, что индекс неустойчивости занятости вносит наибольший вклад в вариацию значений уровня удовлетворенности работой (стандартизированный коэффициент  $-0,313$ ), оказываясь связанным с ним теснее других характеристик, обгоняя даже заработную плату ( $0,255$ ). Существенный негативный эффект прекаризации занятости на

Таблица 3

Регрессионные модели  
(значения стандартизированных коэффициентов)

| Переменные                                                   | Зависимая переменная             |           |                                 |           |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|
|                                                              | индекс удовлетворенности работой |           | индекс удовлетворенности жизнью |           |
|                                                              | модель 1                         | модель 2  | модель 3                        | модель 4  |
| Наличие высшего образования (1 – да)                         | 0,089**                          | 0,029     | 0,069*                          | 0,072*    |
| Индекс неустойчивости занятости                              | –0,278***                        | –0,313*** | –0,196***                       | –0,194*** |
| Наличие высшего образования* индекс неустойчивости занятости | –                                | 0,092**   | –                               | –0,006    |
| Среднемесячная зарплата                                      | 0,251***                         | 0,255***  | 0,261***                        | 0,261***  |
| Возраст (реф. гр. – до 29 лет)                               |                                  |           |                                 |           |
| от 30 до 39                                                  | 0,014                            | 0,017     | –0,116**                        | –0,116**  |
| от 40 до 49                                                  | 0,041                            | 0,042     | –0,187***                       | –0,187*** |
| от 50 и старше                                               | 0,115***                         | 0,110**   | –0,218***                       | –0,218*** |
| Другие контрольные переменные                                | да                               | да        | да                              | да        |
| R-квадрат                                                    | 0,229                            | 0,234     | 0,185                           | 0,175     |
| Скорректированный R-квадрат                                  | 0,219                            | 0,223     | 0,185                           | 0,174     |
| N                                                            | 1179                             | 1179      | 1179                            | 1179      |

Примечание: \* –  $p < 0,05$ , \*\* –  $p < 0,01$ , \*\*\* –  $p < 0,001$ .

удовлетворенность работой немного снижается в случае, если работник имеет высшее образование (эффект взаимодействия значим, см. модель 2 в табл. 3), тем самым оно выступает в роли модератора этой взаимосвязи (вне зависимости от возраста, пола, сферы занятости, места проживания работника).

В ситуации с индексом общего субъективного благополучия степень неустойчивости занятости снижает, а наличие высшего образования повышает его значения, т. е. вносят самостоятельный вклад в изменение уровня удовлетворенности жизнью. Вместе с тем взаимодействие рассматриваемых детерминант оказалось не значимым: для работников с высшим образованием и без прекаризации занятости снижает субъективное благополучие в одинаковой степени. Причем по тесноте взаимосвязи с удовлетворенностью

жизнью неустойчивость занятости уже оказывается на третьем месте (стандартизированный коэффициент  $-0,194$ ), уступая заработной плате ( $0,261$ ), принадлежности к старшей возрастной категории ( $-0,218$ ).

Несмотря на установленную взаимосвязь между неустойчивой занятостью и субъективным благополучием, очевидно, что среди работников с высшим образованием и без есть те, кто вовлечен в нестандартные, нестабильные трудовые отношения как вынужденно, так и добровольно; поскольку условия трудовой деятельности могут иметь разную субъективную значимость для работников. Можно классифицировать их по двум признакам: степени неустойчивости (на условно «устойчивых» – имеющих 0–1 признаков precariousности; «неустойчивых» – с двумя и более признаками) и по удовлетворенности местом работы (на «довольных» – тех, кого все устраивает, и «недовольных» – планирующих сменить место работы или еще не определившихся). Доля работников «*неустойчивых довольных*» составляет 12,9% среди имеющих высшее образование и 14,6% среди не имеющих; доля «*неустойчивых недовольных*» – 9,1% и 30,3% соответственно. Такое распределение свидетельствует о том, что precariousная занятость для работников с высшим образованием чаще сопряжена с удовлетворенностью ситуаций в сфере труда и, вероятно, чаще может носить добровольный, а не вынужденный характер.

К потенциальным, субъективно значимым выгодам нестабильной занятости для высококвалифицированных работников относят гибкость, независимость от работодателя, возможность пробовать что-то новое, накопление разнообразного профессионального опыта, который может способствовать профессиональному росту и формированию престижного портфолио. В то время как «для низкоквалифицированных ... нестабильность не несет очевидных преимуществ» [Гасюкова, Петрова 2021, с. 44] и может быть сопряжена в большей степени с уязвимостью, ослаблением переговорных позиций, рисками ухудшения материального и социального положения.

Проведенный анализ свидетельствует, что *наличие высшего образования* позволяет работникам *реже сталкиваться* с различными проявлениями *прекаризации* трудовых отношений. Но его «защитная» функция не абсолютна: повышение степени неустойчивости вносит самостоятельный, независимый и существенный вклад в снижение субъективного благополучия работников вне зависимости от уровня их квалификации, сферы занятости и трудовых доходов. Высшее образование несколько компенсирует и сглаживает эффекты неустойчивости занятости в отношении удовлетворенности работой, но не удовлетворенности жизнью. Оно предоставляет некоторые преимущества работнику, но в то же время не позволяет избежать полностью проявлений прекаризации и их последствий.

## Благодарности

Статья выполнена в рамках гранта «Прекариат – новое явление в социально-экономической структуре общества» Российского научного фонда, грант № 18-18-00024.

## Acknowledgements

This work was supported by the Russian Science Foundation, project “Precariat – a new phenomenon in the socio-economic structure of society”, no. 18-18-00024.

## Литература

---

- Гасюкова, Петрова 2021 – *Гасюкова Е.Н., Петрова А.А.* Субъективные оценки нестабильной занятости: так ли уж плохо быть нестабильным? // Экономическая социология. 2021. Т. 22. № 3. С. 39–70.
- Капелюшников 2021 – *Капелюшников Р.И.* Отдача от образования в России: ниже нуля?: препринт WP3/2021/03. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021.
- Кученкова 2021 – *Кученкова А.В.* Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Том. 9. № 2. С. 66–81.
- Прекариат 2020 – Прекариат: становление нового класса / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСПиМ, 2020.
- Социологические подходы 2021 – Социологические подходы к изучению социального благополучия / Отв. ред. М.Ф. Черныш, Ю.Б. Епихина. М.: ФНИСЦ РАН, 2021.
- Diener et al. 1999 – *Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L.* Subjective Well-Being: Three Decades of Progress // *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125. No. 2. P. 276–302.
- Page, Vella-Brodrick 2009 – *Page K.M., Vella-Brodrick D.A.* The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model // *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 90. No. 3. P. 441–458.

## References

---

- Chernysh, M.F. and Epikhina, Yu.B. (eds.) (2021), *Sotsiologicheskie podkhody k rassmotreniyu statistiki* [Sociological approaches to the study of social well-being], FNISTS RAN, Moscow, Russia.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999), “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, *Psychological Bulletin*, vol. 125, no. 2, pp. 276-302.
- Gasiukova, E. and Petrova, A. (2021) “The Subjective Perception of Employment Instability. Is It Bad to Be Unstable?”, *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no. 2, pp. 39–70.
- Kapeliushnikov, R.I. (2021), *Otdacha ot obrazovaniya v Rossii: nizhe nekuda?* [Efficiency of Education in Russia. Is it the rock-bottom?], Working Paper WP3/2021/03, Izdatel'skii dom Vysshei Shkoly Ekonomiki, Moscow, Russia.

- Kuchenkova, A.V. (2021) "Type of Employment as a Determinant of Subjective Well-Being: Issues of Comparability of Research Results", *Sociologicheskaya nauka I social'naya praktika*, vol. 9, no. 2, pp. 66–81.
- Page, K.M. and Vella-Brodrick, D.A. (2009), "The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model", *Social Indicators Research*, vol. 90, no. 3, pp. 441–458.
- Toshchenko, Zh.T. (ed.) (2020), *Prekariat: stanovlenie novogo klassa* [Precariat: the emergence of a new class]. TSPiM, Moscow.

### *Информация об авторе*

*Анна В. Кученкова*, кандидат социологических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., 6;

Федеральный национальный исследовательский социологический центр РАН, Москва, Россия; 117218, Россия, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5; a.v.kuchenkova@gmail.com

### *Information about the author*

*Anna V. Kuchenkova*, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047;

Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Science, Moscow, Russia; bldg. 5, bld. 24/35, Krzhizhanovskii Street, Moscow, Russia, 117218; a.v.kuchenkova@gmail.com