УДК 159.944.3 DOI 10.31429/26190567-27-2-99-117

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ И НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

А. Н. Дёмин, О. В. Киреева, И. В. Дёмина

Дёмин Андрей Николаевич
Эл. почта: andreydemin2014@yandex.ru. ORCID 0000-0002-1420-1212

Киреева Оксана Васильевна
Эл. почта: psy2b@mail.ru. ORCID 0000-0001-9554-7356

Дёмина Ирина Владимировна
Эл. почта: demina1862@yandex.ru. ORCID 0000-0002-1420-1212

Кубанский государственный университет, Ставропольская, ул. 149, Краснодар, 350040, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования, в котором решаются следующие задачи: во-первых, соотнести дистанционную и неформальную (неофициальную) занятость с признаками прекарной занятости, включающими как статусно-поведенческие, так и психологические признаки; во-вторых, провести сравнительный анализ различных сочетаний дистанционной, традиционной (на предприятии, в офисе), формальной, неформальной занятости с точки зрения их прекарности. Использовался Индекс прекарности для оценки статусно-поведенческой неустойчивости занятости и два показателя психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере (вынужденность занятости, восприятие барьеров карьерного развития). Выборку составили 748 чел., средний возраст 31,0 год (min — 20, max — 45), 48,1% мужчин; высшее образование имели 63,5%. Установлено, что статус дистанционной занятости не коррелирует с большинством показателей прекарности, но он тесно связан с наличием возможности получать новые профессиональные знания и навыки в рамках нынешней трудовой деятельности и через год; также он может снижать переживание вынужденности занятости. Пребывание в статусе неформально занятого, напротив, коррелирует на статистически значимом уровне со всеми показателями прекарности (за исключением одного), имеет наиболее тесные связи с краткосрочностью трудовых отношений и общим Индексом прекарности, коррелирует с переживанием вынужденности занятости и восприятием барьеров карьерного развития. Проведено сравнение четырёх гибридных форм занятости, выделенных на основе сочетания признаков «формальная — неформальная» и «традиционная (на предприятии) –дистанционная занятость». Группа работающих на неформальной основе в традиционном режиме имеет самые высокие, а группа работающих на формальной (официальной) основе в удалённом режиме — самые низкие показатели прекарности, вынужденности занятости и барьеров карьерного развития. Полученные результаты позволяют предложить континуум статусов занятости для оценки возможной уязвимости работников. Результаты могут быть полезны при обсуждении вопросов качества занятости на индивидуальном и групповом уровнях. Изучение гибридных форм занятости представляется весьма перспективным, так как отражает современные процессы в мире труда (активное использование информационно-коммуникационных технологий, рост числа самозанятых).

Ключевые слова: прекарная занятость, психологическое благополучие личности, дистанционная занятость, неформальная занятость.

Для цитирования: Дёмин А. Н., Киреева О. В., Дёмина И. В. Неустойчивость трудовых отношений и психологическое благополучие личности в условиях дистанционной и неформальной занятости. *Южно-российский журнал социальных наук*. 2026. Т. 27. № 2. С. 99–117.

Введение

В научной литературе для характеристики современных социальных процессов нередко ограничиваются общими показателями неопределённости и нестабильности, оставляя на периферии анализа конкретные сферы жизни. Примером может служить сфера трудовой занятости — одна из важнейших составляющих жизненного пути личности.

На протяжении последних десятилетий рынок труда претерпевает фундаментальные изменения: наблюдается переход от модели стандартизированной занятости к модели индивидуализированной занятости (Хижный, 1999; Rogers, Rodgers, 1989). На смену постоянной полной занятости приходят так называемые нестандартные формы занятости (неполная, срочная, временная, множественная, неформальная, лизинговая, дистанционная, самозанятость и др.). Все ли они являются источником неопределённости в трудовой жизни человека? Дискуссии по этому вопросу продолжаются и нуждаются как в соответствующих теоретических моделях, так и в конкретных эмпирических фактах.

Объектом исследования, представленного в статье, являются дистанционная и неформальная занятость, а предметом — неустойчивость реализуемых в них трудовых отношений и психологическое благополучие работников

Наиболее близким понятием, позволяющим зафиксировать содержание предмета исследования, является понятие «прекарная занятость». Она характеризуется, с одной стороны, неопределённостью основных аспектов трудовых отношений (длительность отношений, доход, объём занятости, график работы, реализация трудовых и социальных прав, отношения с работодателем, возможность обучения на работе и др.), с другой — переживанием вынужденности данной занятости, снижением психологического благополучия работников (Дёмин, 2022; Кученкова, 2019, 2022; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Тощенко, 2021; Benach, 2014; Lewchuk, 2017). Для оценки прекарности важно оперировать сочетанием статусно-поведенческих и психологических аспектов занятости (Дёмин, 2024; Дружилов, 2015; Кученкова, 2019; Монусова, 2019; Тощенко, 2021), тогда становится понятным, что не всякая нестандартная форма занятости является прекарной.

Цель исследования — сравнить дистанционную и неформальную занятость по показателям прекарности. Это позволит: во-первых, апробировать инструментарий для диагностики состояний рынка труда и поведения его участников; во-вторых, расширить и уточнить знания о нестандартной занятости; в-третьих, создать предпосылки для оценки качества занятости отдельных индивидов и социальных групп, выделения уязвимых групп и проектирования социальной политики на рынке труда.

С учётом содержания цели исследования дадим краткую характеристику дистанционной и неформальной занятости.

Это два достаточно масштабных явления на российском рынке труда, которые нередко пересекаются, накладываются друг на друга и имеют неоднозначную оценку в литературе с точки зрения своего содержания, устойчивости, социальных и психологических следствий.

Дистанционная занятость. Первоначально отождествлялась с надомной работой, имеющей плохие условия труда, низкий социальный статус, отсутствие гарантий занятости и т.п. (Di Martino, 2001). С течением времени произошло уточнение признаков дистанционной занятости («телеработа» — telework). Сейчас

она представляет собой один из подвидов удаленной занятости (remote work) (Капелюшников, Зинченко, 2024) и «включает работников, которые используют информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) или стационарные телефоны для выполнения работы удаленно» (ILO, 2020, 6), т.е. на альтернативном месте работы, отличном от того, которое типично для работников определенной профессии с данным статусом занятости.

В данной статье дистанционная и удалённая занятость рассматриваются как синонимы.

Р. И. Капелюшников и Д. И. Зинченко подмечают: «У некоторых академических исследователей, деятелей профсоюзов, политиков, представителей государственных структур рост дистанционной занятости вызывает тревогу, поскольку социальная защищенность работников, занятых на таких рабочих местах, может быть значительно ниже, чем у работников, занятых на «стандартных» рабочих местах» (Капелюшников, Зинченко, 2024, с. 3). Эти опасения в известной степени поддерживались масштабом дистанционной занятости в период пандемии COVID-19. По данным Д. М. Логинова и М. В. Лопатиной, вынужденный переход к дистанционной занятости в период пандемии осуществили более 20% работающих россиян (Логинов, Лопатина, 2021). Р. И. Капелюшников и Д. И. Зинченко предполагают, что реальный уровень дистанционной занятости на пике коронакризиса мог достигать порядка 25–30% (Капелюшников, Зинченко, 2025).

Психологи обратили внимание на шоковый эффект роста дистанционной занятости: снизились чувство профессиональной и организационной вовлечённости, аналитическое мышление и критическое восприятие профессиональных ситуаций, произошёл рост физического, психического утомления, эмоционального выгорания, опасений за своё здоровье и стабильность работы (Климова, Климов, 2021; Петракова, 2021; Шевелёва, Рогов, 2021). По-видимому, данные феномены были обусловлены острым переживанием вынужденности перехода в новый режим трудовой деятельности (Шевелёва, Рогов, 2021). Именно острота переживаний и их травматичность, масштабность, скорость, неожиданность изменений, незнание способов противостояния возникшему технострессу и совладания с ним придали этому вынужденному переходу статус экстремальной жизненной ситуации. Свою роль сыграли СМИ, сделавшие акцент на отрицательных эффектах, особенно в отдельных сферах профессиональной деятельности (работа в образовательных учреждениях, например).

Одновременно стали появляться публикации, зафиксировавшие положительную связь между удалённой занятостью и удовлетворённостью работой в период пандемии (Esposito et al., 2024). Е. С. Балабанова и Д. А. Молчанова отмечают интересный факт: сочетание удалённой работы и работы в офисе в период пандемии значимо увеличило трудовые нагрузки работников по сравнению с полностью дистанционной занятостью, но при этом смешанный формат оценивался большинством респондентов как предпочтительный (Балабанова, Молчанова, 2022).

После пандемии доля дистанционных работников сократилась, тем не менее они продолжают работать во многих компаниях. Отмечается явление, когда сотрудники сопротивлялись возвращению в традиционный формат деятельности после завершения пандемии, по-видимому, получая выгоды от такой формы занятости (Гуриева, Мараррица, Гунделах, 2023). Можно предположить, что произошла адаптация к дистанционной занятости, причём произошла достаточно быстро.

Каким признакам прекарности соответствует дистанционная занятость?

К их числу можно отнести *нарушение физической безопасности* вследствие нарушения санитарно-гигиенических норм при надомной работе (например, отсутствие должной вентиляции, скученность, плохое освещение и т.п.), но такой признак прекарности выделяется только отдельными авторами (Tompa, 2007).

Другой признак — низкое качество и малый объём поддержки со стороны руководства и коллег (Tompa, 2007) — может быть следствием социальной и профессиональной изоляции, нарушения и прерывания коммуникации в условиях дистанционной занятости (Гуриева, Мараница, Гунделах, 2023; Климова, Климов, 2021), но он также нечасто называется в качестве признаков прекарности.

Пожалуй, единственный признак, с прекарным статусом которого согласно большинство исследователей — это *гибкий график работы*, но и он неоднозначно связан с дистанционной занятостью: с одной стороны, позволяет выбирать наиболее удобное время работы, с другой — гибкость может создавать сложности для работника в силу непредсказуемости графика, быть источником повышенных, нерегламентированных нагрузок. Следствия гибкости и нерегламентированности неоднократно изучались, среди них: нарушение границ и баланса трудовой и личной жизни; невозможность психологической отстраненности от работы в нерабочее время, доступность контролю со стороны работодателя в любое время и, как следствие, утрата психологической автономии, самоэксплуатация, хроническая стрессированность (Гуриева, Мараница, Гунделах, 2023; Стребков, Шевчук, 2019; Barber, Jenkins, 2014).

Наконец, отметим, что в известных инструментах измерения прекарной занятости критерий удалённости работы не представлен (Vives, 2010; Van Aerden, 2015; Lewchuk, 2017; Padrosa, 2021).

Неформальная занятость. Если дистанционная занятость — это достаточно новое явление, то деление занятости на формальную и неформальную уже стало привычным. Нельзя не отметить сложность и противоречивость критериев оценки неформальности; заинтересованных читателей отсылаем к соответствующей литературе (Капелюшников, 2012; Синявская, 2005; Тощенко, 2018; Тощенко, 2021 и др.). Не погружаясь в экономико-социологические дискуссии, будем учитывать опыт конкретных социальных и психологических исследований, в которых основным индикатором неформальной занятости является отсутствие документально закрепленных, официальных отношений между работодателем и сотрудником или отсутствие официальной регистрации для самозанятых. Это ближе всего к так называемому контрактному подходу (Капелюшников, 2012) и соответствует критериям Международной организации труда (наличие контракта, доступ к национальной системе социального обеспечения или здравоохранения)[1]. Далее мы будем рассматривать неформальность и неофициальность трудовых отношений как синонимы.

Отечественные авторы рассматривают неформальность трудовых отношений в качестве ведущего признака прекарной занятости (Тощенко, 2018; Тощенко, 2021). «Говоря об особенностях неформально занятых, сразу же отметим, что они

[1] Informality and Non-Standard Forms of Employment. International Labour Organization (ILO). Режим доступа https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf

олицетворяют самые уязвимые группы среди трудоспособного населения, которым присущи все основные характеристики прекариата» (Тощенко, 2018).

В условиях неформальной занятости оплата труда не гарантирована работнику, повышается вероятность нарушения его трудовых и социальных прав. Эти характеристики занятости зависят от воли работодателя, формируют режим неопределённости и могут сопровождаться показателями психологического неблагополучия, на что обращают внимание исследователи (Дружилов, 2015; Кученкова, 2022).

В зарубежных исследованиях распространённой является теоретическая схема, согласно которой временная и неформальная работа ассоциируются с низкой оплатой труда и социальным исключением, которые, в свою очередь, ведут к переживанию несчастья и жизненной неудовлетворённости (Karabchuk, Soboleva, 2020).

Несмотря на то, что существуют веские доводы для отнесения неформальной занятости к прекарной (отсутствие гарантий продления трудовых отношений, сохранения дохода, соблюдения трудовых прав), данный вопрос дискутируется. И. Л. Сизова, Л. А. Леонова и А. Хензе относят неформальную занятость к атипичной (нестандартной), но этого, по их мнению, недостаточно, чтобы говорить о её прекарности, поскольку она может иметь преимущества и привлекательность для отдельных категорий работников (Сизова, Леонова, Хензе, 2017).

Неформальная занятость признаётся одной из активных адаптационных стратегий населения. Нестабильность и отсутствие социальных гарантий могут компенсироваться возможностью получать текущие трудовые доходы с большей регулярностью, чем в формальной занятости, а зачастую и в более высоком размере (Синявская, 2005).

А. А. Зудина выявила парадоксальный субъективный (т.е. оцениваемый работником) статус неформальной занятости: он не отличается от аналогичного показателя у тех, кто имеет официально оформленные трудовые отношения. Автор сделала вывод, что для российских работников (не)формальность занятости не так уж принципиальна (Зудина, 2013).

Представляют интерес межстрановые сравнения. В масштабных латиноамериканских исследованиях связь между неформальной занятостью и психологическим и психическим благополучием оказалась не такой очевидной. В одном исследовании зафиксировано, что среди лиц, занятых на неофициальной работе, распространенность основных депрессивных симптомов выше по сравнению с работниками, имеющими официальную занятость, но подобная зависимость является статистически значимой только для женщин (Huynh, 2022). В другом исследовании[2] получены близкие результаты: в целом среди иберoамериканских неформально занятых работников (страны Латинской Америки плюс Испания, Португалия, Андорра) наблюдается более высокая распространенность плохого психического здоровья, чем среди формально занятых, однако, как пишут авторы, результаты по странам неоднородны, в большинстве случаев не удалось установить устойчивую связь между неформальной занятостью и плохим психическим

[2] Наличие в Латинской Америке крупных исследовательских проектов по данной теме и получаемые результаты не должны удивлять. Они проводятся с активным участием Международной исследовательской группы GREDS-EMCONET (Испания, Нидерланды, Бельгия и др.), изучающей неравенство в области здоровья и условия занятости. В рамках группы активно изучается феномен прекарной занятости (Vives et al., 2010; Benach et al., 2014; Padrosa et al., 2021).

здоровьем; эта связь наблюдается только в трёх странах (Перу, Испания, Мексика) из тринадцати обследованных (Silva-Peñaherrera, Santiá, Benavides, 2022).

В целом дистанционная занятость и неформальная занятость сопровождаются как негативными, так и позитивными эффектами, в той или иной мере соответствуют признакам прекарности. Они активно обсуждаются в научной литературе и публичных дискуссиях, являются распространёнными формами нестандартной занятости.

Основная *гипотеза* нашего исследования заключается в следующем. Хотя сведения об обеих формах занятости противоречивы, по итогам анализа литературы мы исходим из предположения, что удалённая занятость имеет более низкий уровень прекарности, по сравнению с неформальной занятостью.

Учитывая важность рассматриваемых форм занятости, их динамичность и наличие неоднозначных и противоречивых оценок, в рамках достижения сформулированной ранее цели решались *две задачи*.

1. Соотнести дистанционную и неформальную занятость с признаками прекарной занятости, включающими как статусно-поведенческие, так и психологические признаки.

2. Провести сравнительный анализ различных сочетаний дистанционной, традиционной (на предприятии, в офисе), формальной, неформальной занятости с точки зрения их прекарности.

При формулировании второй задачи учитывалось пересечение двух форм занятости на рынке труда: то, что раньше осуществлялось исключительно в офисе, переводится в дистанционный режим труда или распределяется между офисным и дистанционным исполнением; то, что ранее было неформальным, сегодня в массовом порядке приобретает формальный статус (например, среди самозанятых).

Методы

Выборка. Использовалась выборка, сформированная в 2022–2023 гг. для изучения прекарной занятости. Она включает 748 чел., средний возраст — 31,03 года (min — 20, max — 45), 48,13% мужчин. Высшее образование имеют 63,5%. Материальное положение семей опрошенных составило 4,3 балла по 6-балльной шкале (1 — едва сводят концы с концами, часто не хватает денег на необходимые продукты питания; 6 — материально обеспечены, практически ни в чем себе не отказывают). Прекарность занятости — комплексное явление, учесть все её признаки при формировании выборки не представлялось возможным, поэтому кроме возраста и пола мы контролировали длительность трудовых отношений (это основной, наиболее часто упоминаемый признак прекарности). Среди членов выборки работали на постоянной основе полный рабочий день 37,3%, у 20,86% контракт (договор) имел фиксированную дату окончания через 1–3 года, 20,72% имели временную (сроком менее одного года) работу, у 21,12% занятость носила случайный, краткосрочный характер.

Чтобы измерить включённость в дистанционную занятость, респондентов просили выбрать один из пяти вариантов продолжения фразы «Вы работаете»: 5 — в основном в дистанционном режиме; 4 — в смешанном режиме, но дистанционная работа преобладает; 3 — дистанционная работа и работа в обычном режиме распределены примерно поровну; 2 — работа в обычном режиме преобладает над

дистанционной; 1 — в основном в обычном режиме. Доля тех, кто работал в основном в дистанционном режиме, составила 17.6% (132 чел.). Их средний возраст — 31,1 года; 50,7% — мужчины; 74,2% имели высшее образование; материальное положение семей по шкале — 4,2 балла. На постоянной основе работали 33,3%; 17,4% имели контракт с фиксированной датой окончания через 1–3 года; 22,7% имели временную работу; случайный, краткосрочный характер занятости зафиксирован у 26,5%.

Неформальный статус занятости определялся с помощью вопроса «Оформлена ли Ваша нынешняя трудовая деятельность контрактом, записью в трудовой книжке, лицензией и т.п.?»; предлагалось два варианта ответа: 1 — оформлена; 2 — не оформлена. Доля неформально занятых составила 27,7% (207 чел.), их средний возраст — 29,9 лет; 45,4% — мужчины; 53,1% имели высшее образование. Материальное положение семей — 4,1 балла. Около 18,8% указали, что у них постоянная занятость; 4,3% имели устную договорённость на срок 1–3 года, 27,5% имели временную работу; занятость у 49,3% носила случайный, краткосрочный характер.

1. *Методики.* Индекс прекарности — шкала, которая опирается на обобщение современных зарубежных и отечественных подходов к измерению прекарности. Она определяет текущие и прогнозируемые характеристики занятости человека, к которым отнесены: длительность трудовых отношений (варьирование от постоянной занятости до случайной, краткосрочной); нестабильная оплата труда; непредсказуемость рабочего графика; вынужденная неполная занятость; затруднённое использование своих трудовых и социальных прав, дисбаланс властных межличностных отношений, отсутствие возможности обучения на работе. Всего в шкале 13 вопросов. Один вопрос предполагает четыре варианта ответа (4-балльная шкала), ответы на остальные вопросы оцениваются по 3-балльной шкале. Включение вопросов о прогнозировании трудовых отношений сделано с учётом идей, высказанных в статьях У. Левчука (Lewchuk, 2017), И. Л. Сизовой с соавторами (Сизова, Леонова, Хензе, 2017). Для получения общего показателя прекарности баллы по всем вопросам суммируются, находится среднее значение. Шкала прошла психометрическое обоснование (Дёмин, 2022).

В шкалу не включён признак «неформальная занятость» (отсутствие официально оформленных трудовых отношений). При разработке шкалы учитывалось, что в таких известных инструментах измерения прекарности, как Employment Precariousness Scale (Vives et al., 2010), включая последнюю версию (Padrosa, 2021), Employment Precarity Index (Lewchuk, 2017), в подходе К. Ван Арден (Van Aerden., 2015) соответствующая позиция отсутствует. Отечественные авторы пункт «работа без договора» поместили в шкалу длительности трудовых отношений (Тощенко, 2021), т.е. подразумевается, что неформальная занятость является краткосрочной, но в реальности работа без договора может иметь разную длительность. Например, в нашей выборке 23,14% имели неофициальную договорённость на срок от 1 года и более: 18,8% указали, что у них постоянная занятость, 4,3% назвали срок 1–3 года. С учётом перечисленных обстоятельств мы проявили осторожность и не стали включать неформальность трудовых отношений в индекс прекарности, измеряя его с помощью отдельного вопроса.

2. *Шкала «Вынужденность занятости» из опросника «Психологическая структура занятости»* (Дёмин, Пивкин, 2014). Она включает четыре пункта, каждый

из которых предполагает ответ, оцениваемый 1–7 баллами, находится среднее значение. Шкала измеряет один из аспектов психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере.

3. *Модифицированная шкала «Барьеры развития» из адаптированной на русский язык методики «My Vocational Situation» Д. Холланда, Д. Дайжера, П. Пауэра* (Дёмин, Седых, 2024). Она измеряет ещё один аспект психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере — восприятие человеком барьеров своего карьерного развития, включает шесть пунктов, каждый из которых предполагает ответ, оцениваемый 1–4 баллами, находится среднее значение.

Этапы анализа. На первом этапе рассматривались корреляции между основными изучаемыми переменными, включая социально-демографические показатели опрошенных (использовалась вся выборка n = 748). На втором этапе проводилось сравнение работников, занятых в основном в дистанционном режиме (вариант ответа «5» в приведённой выше шкале, n = 132) и имеющих неформальную занятость (n = 207). На третьем этапе были сформированы четыре группы с гибридной занятостью (сочетание обычного и дистанционного режима работы с формальным и неформальным статусом трудовых отношений); они сравнивались по показателям индекса прекарности, вынужденности занятости, восприятия барьеров своего развития. Таким образом была реализована стратегия последовательного расщепления выборки и конкретизации связей между изучаемыми переменными.

При анализе данных использовались: корреляционный анализ (ρ-Спирмена, коэффициент точечной биссериальной корреляции); U-критерий Манна — Уитни для сравнительного анализа групп.

Результаты

Согласно результатам корреляционного анализа (использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена) (табл. 1), пребывание в статусе дистанционного работника положительно связано с одной социально-демографической

Таблица 1. Корреляционные связи между формой занятости и социально-демографическими характеристиками ρ-Спирмена, n = 748

Table 1. Correlations between the form of employment and the socio-demographic characteristics, ρ, n = 748

Форма занятости	Неформальность занятости	Дистанционный характер занятости	Пол	Возраст	Образование	Семейное положение	Материальное положение
Неформальность занятости	1,0	0,126**	0,033	–0,094*	–0,113**	–0,042	–0,141**
Дистанционный характер занятости		1,0	0,018	0,014	0,202**	–0,0006	0,072

Примечание: * — $p < 0{,}05$; ** — $p < 0{,}01$.

характеристикой — образованием. Пребывание в статусе неформально занятого имеет статистически значимые, но относительно слабые обратные зависимости с возрастом, образованием, материальным положением семьи.

Зафиксирована положительная связь между пребыванием в неформальной и в дистанционной занятости. По-видимому, эти две формы организации трудовых отношений в определённой степени всё же тяготеют к друг другу, в том числе по причине их гибкости.

Как следует из табл. 2, дистанционная и неформальная занятость принципиально отличаются друг от друга по уровню и характеру связей с общим Индексом прекарности, его компонентами и показателями психологического благополучия.

Таблица 2. Корреляционные связи между признаками прекарности и формой занятости, ρ-Спирмена, n = 748)

Table 2. Correlations between the signs of precarity and the form of employment, ρ, n = 748)

№ п/п	Признаки прекарности занятости	Дистанционный характер занятости (1 → 5)	Неформальность занятости (1 → 2)	Индекс прекарности
1	Индекс прекарности	–0,061	0,370**	1,0
2	Тип контракта (длительность занятости) (1 — работа на постоянной основе, полный рабочий день, 4 — случайный, краткосрочный характер занятости)	0,079*	0,431**	0,593**
3	Отсутствие определённости по поводу места работы через год	–0,025	0,179**	0,434**
4	Высокая вероятность сокращения общего количества часов оплачиваемой работы в ближайшие шесть месяцев	–0,005	0,200**	0,514**
5	Нестабильность дохода за последние 12 месяцев	0,037	0,194**	0,518**
6	Высокая вероятность проблем с доходом в течение предстоящих 12 месяцев	0,036	0,204**	0,636**
7	Частое изменение графика работы в последние месяцы	0,031	0,159**	0,478**

Окончание таблицы 1
End of table 1

№ п/п	Признаки прекарности занятости	Дистанционный характер занятости (1 → 5)	Неформальность занятости (1 → 2)	Индекс прекарности
8	Непредсказуемость графика работы через несколько месяцев	0,002	0,268**	0,551**
9	Несправедливое отношение со стороны нынешнего работодателя	–0,077*	0,049	0,472**
10	Ожидание несправедливого отношения со стороны нынешнего или другого работодателя через год	–0,015	0,097*	0,417**
11	Текущая затруднённость использования больничного, отпуска	–0,033	0,146**	0,624**
12	Прогнозирование затруднённости использования больничного, отпуска в дальнейшем	-0,02	0,167**	0,547**
13	Отсутствие возможности получать новые профессиональные знания и навыки в рамках нынешней трудовой деятельности	–0,247**	0,155**	0,499**
14	Низкая вероятность получения новых профессиональных знаний и навыков в рамках трудовой деятельности через год	–0,264**	0,083*	0,479**
15	Вынужденность занятости	–0,194**	0,164**	0,422**
16	Восприятие барьеров карьерного развития	–0,043	0,086*	0,324**

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

Пребывание в статусе дистанционно занятого не коррелирует с большинством показателей индекса прекарности, но при этом оно тесно связано с наличием возможности получать новые профессиональные знания и навыки в рамках нынешней трудовой деятельности и через год (вероятность ошибки в обоих случаях $p < 0{,}001$). Здесь речь может идти в том числе о приобщении к современным информационно-коммуникационным технологиям, которые позволяют решать многие или часть трудовых задач в дистанционном режиме.

Пребывание в статусе неформально занятого коррелирует на статистически значимом уровне со всеми компонентами индекса прекарности, за исключением одного. Наиболее тесные связи — с общим индексом прекарности, краткосрочностью трудовых отношений, непредсказуемостью графика работы в течение предстоящих месяцев, с прогнозированием сокращения общего количества часов оплачиваемой работы, прогнозированием проблем с доходом. По-видимому, это *наиболее уязвимые аспекты неформальной занятости*.

Различия между двумя формами занятости распространяются на их связь с показателями психологического благополучия работников. В частности, пребывание в статусе дистанционно занятого может снижать переживание вынужденности (вероятность ошибки $p < 0{,}001$), а статус неофициально занятого, наоборот, положительно коррелирует с переживанием вынужденности занятости (вероятность ошибки $p < 0{,}001$) и восприятием барьеров карьерного развития (вероятность ошибки $p < 0{,}05$). При объяснении различий между формами занятости сошлёмся на то, что дистанционная работа способна поддерживать чувство автономии и независимости, обеспечивает гибкость трудового поведения (Гуриева, Мararица, Гунделах, 2023; Стребков, Шевчук, 2019), и это может снижать уровень переживания вынужденности условий труда.

Также отметим, что возможное влияние статуса неформальной занятости на показатели психологического благополучия значительно ниже, чем влияние на них общего индекса прекарности. Например, для показателя вынужденности занятости соответствующие коэффициенты корреляции отличаются в разы: $\rho = 0{,}164$ против $\rho = 0{,}422$. То же самое можно сказать о восприятии барьеров развития: $\rho = 0{,}086$ против $\rho = 0{,}324$. То есть неформальная занятость — это не очень хорошее явление, но на рынке труда, вероятно, есть источники более негативного влияния на самочувствие человека.

На втором этапе анализа данных мы провели непосредственное сравнение работников, включённых в дистанционную занятость (вариант ответа «5» на шкале удалённости) и неформальную занятость, по трём основным переменным (табл. 3).

У включённых в неформальную занятость существенно выше индекс прекарности и переживание вынужденности занятости по сравнению с удалённо занятыми. Это подтверждает наше изначальное предположение, соответствует результатам, приведённым в табл. 2 и не противоречит результатам и выводам, представленным в литературе, согласно которым негативные эффекты неформальной занятости являются преобладающими (Тощенко, 2018; Тощенко, 2021; Karabchuk, Soboleva, 2020).

Судя по медианным значениям, значительное число как дистанционных, так и неформально занятых работников не отмечают наличие серьёзных барьеров в своём карьерном развитии.

Таблица 3. Показатели прекарности для дистанционной и неформальной занятости, Me
Table 3. Precarity indicators for remote and informal employment, Me

Показатели	Включённые в дистанционную занятость (вариант ответа «5» на шкале удалённости), *n* = 132	Включённые в неформальную занятость, *n* = 207	U	*p*-value
Индекс прекарности (1 → 3)	1,62	1,85	9073,0	0,000
Вынужденность занятости (1 → 7)	3,5	4	10288,5	0,000
Восприятие барьеров карьерного развития (1 → 4)	2	2,2	12142,0	0,084

Если брать дистанционную занятость, то это противоречит обзору С. Д. Гуриевой, Л. В. Мararицы, О. Е. Гунделах, согласно которому удалённая работа может приводить к замедлению профессионального роста (Гуриева, Мararица, Гунделах, 2023).

Если брать неформальную занятость с присущей ей краткосрочностью (см. табл. 2), то данный результат косвенно подтверждает вывод о том, что нестабильность трудовых отношений не обязательно сопряжена с оценками субъективного благополучия (Гасюкова, Петрова, 2021). По-видимому, данный вопрос нуждается в более детальном рассмотрении.

Поскольку в общей выборке две формы занятости частично пересекаются, мы сочли важным учесть это «зашумляющее» обстоятельство и сравнить между собой группы с гибридными формами занятости. Это стало третьим этапом анализа данных.

Гибридные формы занятости

При формировании групп сначала были отобраны те, кто работает в основном в традиционном (на предприятии, в офисе) режиме (*n* = 387), и те, кто работает в основном в дистанционном режиме (*n* = 132). Далее в обеих группах проведено разделение на тех, кто имеет формальную (официально оформленную) занятость, и тех, кто имеет неформальную занятость (отсутствие официального оформления). В итоге получилось четыре группы, в табл. 4 представлены значения индекса прекарности, вынужденности занятости и барьеров развития для каждой из них.

Попарное сравнение групп позволило установить, что работающие в традиционном режиме на неофициальной основе (группа 4) имеют самые высокие показатели прекарности, вынужденности занятости и барьеров развития. Индекс прекарности существенно выше (U = 961, *p* = 0,002), чем в ближайшей по значению этого показателя группе 3, а уровень вынужденности занятости существенно выше (U = 11288, *p* = 0,0005) по сравнению с ближайшей по значению этого показателя группой 2. Значения барьеров развития более сглажены, тем не менее в группе 4 они выше, чем в группах 2 и 3 (U = 12330, *p* = 0,017 и U = 1275, *p* = 0,013

Таблица 4 Показатели прекарности при разных сочетаниях форм занятости, Me
Table 4 Indicators of precarity in different combinations of forms of employment, Me

Показатели прекарности	Группа 1 Работающие в удалённом режиме официально *n* = 71	Группа 2 Работающие в традиционном режиме официально *n* = 276	Группа 3 Работающие в удалённом режиме неофициально *n* = 60	Группа 4 Работающие в традиционном режиме неофициально *n* = 106
Индекс прекарности	1,46	1,54	1,69	2,0*
Вынужденность занятости	3,25	3,75	3,5	4,25*
Восприятие барьеров карьерного развития	2,0	2,0	2,17	2,33*

Примечание: * — самые высокие значения в ряду, которые одновременно статистически значимо отличаются от других двух или трёх значений в ряду, $p = 0{,}017$ *и ниже*.

соответственно). Таким образом в группе 4 представлены самые высокие показатели по статусно-поведенческим и психологическим параметрам прекарности. На противоположном полюсе находится группа 1 (работающие в дистанционном режиме на официальной основе).

Полученные результаты подтверждают вывод других авторов о том, что неофициально трудоустроенные наёмные работники находятся в более ущемленном и уязвимом положении по сравнению с официально трудоустроенными наёмными работниками и самозанятыми. Сочетание с работой в традиционном режиме (на предприятии), по-видимому, запускает механизм негативного сравнения: к общей неопределённости занятости добавляется, например, рост рабочей нагрузки и снижение гибкости условий и графика труда, что усиливает восприятие несправедливости в организации (Golden, 2007).

Уязвимость группы 4, вероятно, обусловлена ресурсными характеристиками работников. Если сравнивать со средневыборочными показателями, их социально-демографический профиль характеризуется гораздо более низкой долей лиц с высшим образованием (39,7%), более высокой долей занятых случайной, краткосрочной работой (50%); материальное положение семей — 3,97 баллов, что ниже, чем в других группах. Противоположная ей наименее уязвимая группа 1 характеризуется гораздо более высокой долей лиц с высшим образованием (77,5%), только 10% её состава работали на случайной, краткосрочной основе, а материальное положение составляет 4,44 балла.

Представители полярных групп отличаются и по своей профессиональной принадлежности. Среди тех, кто работает в традиционном режиме неофициально (группа 4), преобладают занятые в сфере продаж, строительства и ремонта, индустрии красоты, общественного питания, транспорта. А среди тех, кто работает в дистанционном режиме на официальной основе (группа 1), преобладают представители IT-сферы, управления и администрирования.

Во-первых, представленные отличия можно рассматривать, с точки зрения адаптации работников к рынку труда. Занятость представителей группы 4 характеризуется наибольшей статусно-поведенческой неопределённостью и включенностью в психологически уязвимые профессии (переживание вынужденности занятости, восприятие барьеров развития). Во-вторых, выявленные отличия важны для понимания растущего цифрового разрыва и неравенства между разными социально-профессиональными группами.

Заключение

Две нестандартные формы занятости — дистанционная и неформальная — имеют сильно отличающиеся комплексы связей с показателями прекарности (статусно-поведенческий аспект и аспект психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере). Пребывание в статусе дистанционного работника либо никак не связано с прекарностью, либо улучшает её частные проявления (например, даёт возможность получать новые профессиональные знания и навыки в рамках нынешней трудовой деятельности и через год) и повышает уровень психологического благополучия. Пребывание в статусе неофициально занятого повышает уровень прекарности и снижает психологическое благополучие человека.

Изучение гибридных форм занятости, в которых по-разному сочетаются признаки «формальной–неформальной» и «традиционной (на предприятии) — дистанционной» занятости, представляется весьма перспективным, так как отражает современные процессы в мире труда (активное использование информационно-коммуникационных технологий, рост числа самозанятых).

Полученные результаты позволяют предложить континуум статусов занятости для оценки возможной уязвимости работников. На одном полюсе континуума оказываются работающие на неформальной основе в традиционном режиме, на другом полюсе — работающие на официальной основе в дистанционном режиме (эта группа, по-видимому, является наиболее адаптированной к современному рынку труда).

Поставленные задачи и результаты их решения — предмет как в отечественных, так и зарубежных дискуссии о том, что считать прекарным, а что — нет, как измерять прекарность, какие социальные и психологические эффекты сопровождают различные формы занятости и, соответственно, как их можно оценивать с точки зрения качества занятости.

Библиографический список

Балабанова, Е. С., Молчанова, Д. А. (2022). Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний). *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*, 15(1), 3–25. DOI: 10.21638/spbu12.2022.101

Гасюкова, Е. Н., Петрова, А. А. (2021). Субъективные оценки нестабильной занятости: так ли уж плохо быть нестабильным*? Экономическая социология*, 22(3), 39–70.

Гуриева, С. Д., Мararица, Л. В., Гунделах, О. Е. (2023). Удалённая работа в виртуальном офисе: изменение социального пространства работника в организации. *Организационная психология*, 13(2), 230–249. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-2-230-249

Дёмин, А. Н. (2022). Индекс прекарности для психологического изучения российского рынка труда. *Организационная психология*, 12(4), 103–122. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122

Дёмин, А. Н., Пивкин, Д. Ю. (2014). Разработка опросника «Психологическая структура занятости». *Психология. Экономика. Право*, 4, 18–29.

Дёмин, А. Н., Седых, А. Б. (2024). Рестандартизация шкал «Профессиональная идентичность» и «Барьеры карьерного развития» в адаптированной на русский язык методике «My Vocational Situation». *Южно-Российский журнал социальных наук*, 25(2), 147–159.

Дружилов, С. А. (2015). *Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социальнопсихологические аспекты*. Режим доступа http://human.snauka.ru/2015/01/9491

Зудина, А. А. (2013). Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России. *Экономическая социология*, 14(3), 27–63.

Капелюшников, Р. И. (2012). *Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?* Москва: издательский дом «Высшей школы экономики».

Капелюшников, Р. И., Зинченко, Д. И. (2024). *Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная*. Москва: издательский дом Высшей школы экономики.

Капелюшников, Р. И., Зинченко, Д. И. (2025). *Премия за дистант на российском рынке труда*. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики.

Климова, С. Г., Климов, И. А. (2021). Опыт перехода российских компаний на удалённую работу в ситуации пандемии. *Социологические исследования*, 7, 50–60.

Кученкова, А. В. (2019). Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения. *Вестник РУДН. Серия: Социология*, 19(1), 134–143.

Кученкова, А. В. (2022). Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп. *Социологический журнал*, 28(1), 101–120.

Монусова, Г. А. (2019). Тип трудового контракта и субъективное благополучие. *Социологический журнал*, 25(3), 46–66. DOI: 10.19181/ socjour.2019.25.3.6675

Петракова, А. В., Канонир, Т. Н., Куликова, А. А., Орел, Е. А. (2021). Особенности психологического стресса у учителей в условиях дистанционного преподавания во время пандемии COVID 19. *Вопросы образования*, 1, 93–114.

Сизова, И. Л., Леонова, Л. А., Хензе, А. (2017). Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками. *Экономическая социология*, 18(4), 14–59.

Синявская, О. (2005). Неформальная занятость в современной России: измерение, масштаб и динамика. *Экономическая социология*, 2(6), 12–28.

Стребков, Д. О., Шевчук, А. В. (2019). Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 3, 86–102. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.06

Тощенко, Ж. Т. (2018). *Прекариат: от протокласса к новому классу*. Москва: Наука.

Тощенко, Ж. Т. (2021). *Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности*. Москва: Весь Мир.

Хижный, Э. К. (1999). Новая модель занятости и становление глобального рынка труда. В *Нестандартные формы занятости в промышленно-развитых странах* (с. 8–60). Москва: ИНИОН РАН.

Шевелёва, А. М., Рогов, Е. И. (2021). Психологические проблемы профессионального становления в условиях дистанционной организации деятельности. *Мир науки. Педагогика и психология*, 9(5), 1–10.

Aerden van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The Relationship between Employment Quality and Work-related Well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.

erden van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.

Barber, L., Jenkins, J. (2014). Creating Technological Boundaries to protect Bedtime: Examining Work-Home Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30(3). DOI:10.1002/smi.2536

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.

Di Martino, V. (2001). *The High Road to Torelewking*. Geneva: International Labour Organization.

Esposito, P., Mendolia, S., Scicchitano S., Tealdi C. (2024). Working from Home and Job Satisfaction: The Role of Gender and Personality Traits. *GLO Discussion Paper Series*, 1382, 1–28.

Golden, T. D. (2007). Co-workers Who Telework and the Impact on Those in the Office: Understanding the Implications of Virtual Work for Co-worker Satisfaction and Turnover Intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641–1667. DOI: 10.1177/0018726707084303

Huynh, T. B. Oddo, V. M., Trejo, B., Moore, K., Quistberg, D. A., Kim, J. J. Diez-Canseco, F., Vives, A. (2022). Association between Informal Employment and Depressive Symptoms in 11 cities in Latin America. *SSM — Population Health*, 18, 101101.

Karabchuk, T., Soboleva, N. (2020). Temporary Employment, Informal Work and Subjective Well Being Across Europe: Does Labor Legislation Matter*? Journal of Happiness Studies*, 21, 1879–1901. DOI: 10.1007/s10902-019-00152-4 1 3

Lewchuk, W. (2017). Precarious Jobs: Where Are They, And How Do They Affect Well-Being*? Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.

Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., Julià, M. (2021). Measuring Precarious Employment in The European Working Conditions Survey: Psychometric Properties and Construct Validity in Spain. *Quality and Quantity*, 55(2), 543–562.

Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.

Silva-Peñaherrera, M., Santiá, P., Benavides, Fernando G. (2022). Informal Employment and Poor Mental Health in a Sample of 180,260 Workers from 13 Iberoamerican Countries. *IJERPH, MDPI*, 19(13), 1–12.

Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious Employment Experiences and Their Health Consequences: Towards A Theoretical Framework. *Work*, 28(3), 209–224.

Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., Fernando G. Benavides, F.G., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric Properties of a New Tool for Epidemiological Studies Among Waged and Salaried Workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.

Статья поступила в редакцию 22.02.2026
Статья принята к публикации 15.04.2026

THE INSTABILITY OF LABOR RELATIONS AND THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING UNDER TELEWORK AND INFORMAL EMPLOYMENT

A. N. Diomin, O. V. Kireeva, I. V. Diomina

Andrey N. Diomin
E-mail: andreydemin2014@yandex.ru ORCID 0000-0002-1420-1212

Oksana V. Kireeva
E-mail: psy2b@mail.ru ORCID 0000-0001-9554-7356

Irina V. Diomina
E-mail: demina1862@yandex.ru ORCID 0000-0002-1420-1212

Kuban State University, Stavropolskaya St., 149, Krasnodar, 350040, Russia

Abstract. The article presents the findings of an empirical study addressing two objectives. First, it examines the relationship between remote and informal employment and indicators of precarious employment, encompassing both status-behavioral and psychological dimensions. Second, it compares different combinations of remote versus traditional on-site employment and formal versus informal employment in terms of their degree of precarity. Employment instability was assessed using the Precarity Index, complemented by two indicators of psychological well-being in the work domain: involuntary employment and perceived barriers to career development. The sample comprised 748 respondents with a mean age of 31.0 years (range: 20–45); 48.1% were men, and 63.5% had a higher education degree. The findings indicate that remote employment status is not significantly associated with most indicators of precarity. However, it is closely associated with opportunities to acquire new professional knowledge and skills both in respondents' current employment and over the following year and may also be associated with lower levels of perceived involuntariness of employment. Informal employment, by contrast, is significantly associated with all but one indicator of precarity. The strongest associations were found with short-term employment relationships and the overall Precarity Index. Informal employment is also associated with greater perceived involuntariness of employment and stronger perceptions of barriers to career development. The study further compares four hybrid forms of employment distinguished by the intersection of two dimensions: formal versus informal employment and traditional on-site versus remote employment. Employees working informally in a traditional on-site setting demonstrate the highest levels of precarity, involuntary employment, and perceived barriers to career development, whereas formally employed remote workers exhibit the lowest levels across these indicators. The findings provide a basis for conceptualizing employment statuses as a continuum reflecting different degrees of employee vulnerability. They may contribute to discussions of employment quality at both the individual and group levels. Further research on hybrid forms of employment appears particularly promising, as these arrangements reflect ongoing transformations in the world of work, including the widespread adoption of information and communication technologies and the growing prevalence of self-employment.

Keywords: precarious employment, psychological well-being, telework, informal employment.

For citation: Diomin A. N., Kireeva O. V., Diomina I. V. The Instability of Labor Relations and The Psychological Well-Being Under Telework and Informal Employment. *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2026. Vol. 27. No 2. Pp. 99–117.

References

Aerden van, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2015). The Relationship between Employment Quality and Work-related Well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.

Balabanova, E. S., Molchanova, D. A. (2022). Trud v usloviyakh udalennoi i gibridnoi zanyatosti (na primere rabotnikov IT-kompanii) [Work in Conditions of Remote and Hybrid Models: The Example of It-Companies' Employees]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya* [Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology], 15(1), 3–25. DOI: 10.21638/spbu12.2022.101

Barber, L., Jenkins, J. (2014). Creating Technological Boundaries to protect Bedtime: Examining Work-Home Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30(3). DOI:10.1002/smi.2536

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.

Diomin, A. N. (2022). Indeks prekarnosti dlya psikhologicheskogo izucheniya rossiiskogo rynka truda [Precarity Index for Psychological Studies of the Russian Labour Market]. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 12(4), 103–122. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122

Diomin, A. N., Pivkin, D. Yu. (2014). Razrabotka oprosnika "Psikhologicheskaya struktura zanyatosti" [Development of "Psychological Structure of Employment" Questionnaire]. *Psikhologiya. Ehkonomika. Pravo*, 4, 18–29.

Diomin, A. N., Sedykh, A. B. (2024). Restandartizatsiya shkal "Professional'naya identichnost'" i "Bar'ery kar'ernogo razvitiya" v adaptirovannoi na russkii yazyk metodike "My Vocational Situation" [Restandardization of The Scales "Vocational Identity" And "Career Development Barriers" In The Russian Adaptation of "My Vocational Situation" Technique]. *Yuzhno-Rossiiskii zhurnal sotsial'nykh nauk* [South- Russian Journal of Social Sciences], 25(2), 147–159.

Di Martino, V. (2001). *The High Road to Torelewking*. Geneva: International Labour Organization.

Druzhilov, S. A. (2015). *Prekariat i neformal'naya trudovaya zanyatost' v Rossii: sotsial'nopsikhologicheskie aspekty*. Retrieved from http://human.snauka.ru/2015/01/9491

Esposito, P., Mendolia, S., Scicchitano S., Tealdi C. (2024). Working from Home and Job Satisfaction: The Role of Gender and Personality Traits. *GLO Discussion Paper Series*, 1382, 1–28.

Gasyukova, E. N., Petrova, A. A. (2021). Sub''ektivnye otsenki nestabil'noi zanyatosti: tak li uzh plokho byt' nestabil'nym*?* [The Subjective Perception of Employment Instability: Is It Bad to Be Unstable?] *Ehkonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 22(3), 39–70.

Golden, T. D. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641–1667. DOI: 10.1177/0018726707084303

Gurieva, S. D., Mararitsa, L. V., Gundelakh, O. E. (2023). Udalennaya rabota v virtual'nom ofise: izmenenie sotsial'nogo prostranstva rabotnika v organizatsii [Remote Work in A Virtual Office: Changing The Social Space of an Employee in an Organization]. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 13(2), 230–249. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-2-230-249

Huynh, T. B. Oddo, V. M., Trejo, B., Moore, K., Quistberg, D. A., Kim, J. J. Diez-Canseco, F., Vives, A. (2022). Association between informal employment and depressive symptoms in 11 cities in Latin America. *SSM — Population Health*, 18, 101101.

Kapelyushnikov, R. I. (2012). *Neformal'naya zanyatost' v Rossii: chto govoryat al'ternativnye opredeleniya?* [Informal Employment in Russia: What Do Alternative Definitions Say?]. Moskva: izdatel'skii dom "Vysshei shkoly ehkonomiki".

Kapelyushnikov, R. I., Zinchenko, D. I. (2024). *Tsifrovye formy zanyatosti na rossiiskom rynke truda: distantsionnaya i platformennaya* [Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market: Remote and Platform-Based]. Moskva: izdatel'skii dom Vysshei shkoly ehkonomiki.

Kapelyushnikov, R. I., Zinchenko, D. I. (2025). *Premiya za distant na rossiiskom rynke truda* [The Remote Work Premium in the Russian Labor Market]. Moskva: Izd. dom Vysshei shkoly ehkonomiki.

Karabchuk, T., Soboleva, N. (2020). Temporary Employment, Informal Work and Subjective Well Being Across Europe: Does Labor Legislation Matter*? Journal of Happiness Studies*, 21, 1879–1901. DOI: 10.1007/s10902-019-00152-4 1 3

Khizhnyi, Eh. K. (1999). Novaya model' zanyatosti i stanovlenie global'nogo rynka truda [The New Model of Employment and The Emergence of the Global Labour Market]. In *Nestandartnye formy zanyatosti v promyshlenno-razvitykh stranakh* [Non-Standard Forms of Employment in Industrialized Countries] (pp. 8–60). Moskva: INION RAN.

Klimova, S. G., Klimov, I. A. (2021). Opyt perekhoda rossiiskikh kompanii na udalennuyu rabotu v situatsii pandemii [Experience of Russian Companies in Transition to Remote Work in The Pandemic Situation]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sotsiologicheskie Issledovaniya], 7, 50–60.

Kuchenkova, A. V. (2019). Prekarizatsiya zanyatosti: k metodologii i metodam izmereniya [Precarious Employment: Methodology of Measurement]. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya* [Rudn Journal of Sociology], 19(1), 134–143.

Kuchenkova, A. V. (2022). Prekarizatsiya zanyatosti i sub''ektivnoe blagopoluchie rabotnikov raznykh vozrastnykh grupp [Employment Precarization and Subjective Well-Being of Employees in Different Age Groups]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal], 28(1), 101–120.

Lewchuk, W. (2017). Precarious Jobs: Where Are They, And How Do They Affect Well-Being*? Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.

Monusova, G. A. (2019). Tip trudovogo kontrakta i sub''ektivnoe blagopoluchie [Type of Employment Contract and Subjective Well-Being]. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal], 25(3), 46–66. DOI: 10.19181/ socjour.2019.25.3.6675

Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., Julià, M. (2021). Measuring Precarious Employment in The European Working Conditions Survey: Psychometric Properties and Construct Validity in Spain. *Quality and Quantity*, 55(2), 543–562.

Petrakova, A. V., Kanonir, T. N., Kulikova, A. A., Orel, E. A. (2021). Osobennosti psikhologicheskogo stressa u uchitelei v usloviyakh distantsionnogo prepodavaniya vo vremya pandemii COVID 19 [Characteristics of Teacher Stress During Distance Learning Imposed by The Covid-19 Pandemic]. *Voprosy obrazovaniya*, 1, 93–114.

Rodgers, G., Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels: Free University of Brussels, International Institute for Labour Studies.

Sheveleva, A. M., Rogov, E. I. (2021). Psikhologicheskie problemy professional'nogo stanovleniya v usloviyakh distantsionnoi organizatsii deyatel'nosti [Psychological Problems of Professional Development in The Conditions of Remote Work Organizing]. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya* [World of Science. Pedagogy and Psychology], 9(5), 1–10.

Silva-Peñaherrera, M., Santiá, P., Benavides, Fernando G. (2022). Informal Employment and Poor Mental Health in a Sample of 180,260 Workers from 13 Iberoamerican Countries. *IJERPH, MDPI*, 19(13), 1–12.

Sinyavskaya, O. (2005). Neformal'naya zanyatost' v sovremennoi Rossii: izmerenie, masshtab i dinamika [Informal Employment in Contemporary Russia: Measurement, Scale, And Dynamics]. *Ehkonomicheskaya Sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 2(6), 12–28.

Sizova, I. L., Leonova, L. A., Khenze, A. (2017). Prekaritet zanyatosti i dokhodov v Rossii i Germanii: samovospriyatie naemnymi rabotnikami [The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers]. *Ehkonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 18(4), 14–59.

Strebkov, D. O., Shevchuk, A. V. (2019). Lovushka gibkoi zanyatosti: kak nestandartnyi grafik raboty vliyaet na balans mezhdu rabotoi i zhizn'yu frilanserov [The Trap of Flexible Work Schedule: How Unusual Working Patterns Influence the Work-Life Balance of Freelancers]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 3, 86–102. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.06

Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., Bhattacharyya, S. (2007). Precarious Employment Experiences and Their Health Consequences: Towards A Theoretical Framework. *Work*, 28(3), 209–224.

Toshchenko, Zh. T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu* [Precarious Employment: Origins, Criteria, and Specific Features]. Moskva: Nauka.

Toshchenko, Zh. T. (2021). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobennosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, and Characteristics]. Moskva: Ves' Mir.

Vives, A., Amable, M., Ferrer M., Moncada S., Llorens, C., Muntaner C., Fernando G Benavides, F. G., Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric Properties of a New Tool for Epidemiological Studies Among Waged and Salaried Workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.

Zudina, A. A. (2013). Neformal'naya zanyatost' i sub''ektivnyi sotsial'nyi status: primer Rossii [Informal Employment and Subjective Social Status: The Case of Russia]. *Ehkonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 14(3), 27–63.

Received 22.02.2026
Accepted 15.04.2026

© 2026 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license — https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/