

DOI: 10.25629/НС.2024.11.08

УДК: 159.923

ВАК: 5.3.1 Общая психология, психология личности, история психологии

## ЛИЧНОСТЬ В СИТУАЦИИ АТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ: АНАЛИЗ С ПОЗИЦИЙ СУБЪЕКТНОГО ПОДХОДА

Кирева О.В.

Кубанский государственный университет

Исследование выполнено при финансовой поддержке РНФ в рамках научно-исследовательского проекта № 22–28–00885

### Аннотация

В статье рассмотрен феномен атипичной занятости с точки зрения субъектного подхода. Целью статьи становится описание психологических характеристик лиц в ситуации атипичных форм занятости. Под атипичной занятостью понимаем такую форму занятости, которая, по сравнению с традиционной работой, имеет иные (отличительные) характеристики (предполагает работу на краткосрочных, непостоянных негарантированных организацией условиях). В центре внимания нашего исследования неофициальная и дистанционная занятость как варианты атипичной занятости. Выделяются варианты сочетания форм занятости: офисная-официальная, дистанционная-официальная, офисная-неофициальная, дистанционная-неофициальная. В статье проводится сравнительный анализ атипичной и прекарной занятости. Подчеркивается значимость учета субъективных и объективных признаков прекарности в исследованиях атипичной занятости. Полученные результаты позволяют проводить эмпирические исследования личности как субъекта труда, ситуации типичной и атипичной занятости, а также разработку программ психологической поддержки лиц в ситуации прекарной занятости.

### Ключевые слова

субъектный подход, субъект в ситуации занятости, атипичная занятость, неофициальная занятость, дистанционная занятость, удаленная работа, прекарная занятость

### Введение

В современной ситуации на рынке труда наблюдается достаточно динамичная картина: благодаря развитию информационных технологий растет число лиц, работающих удаленно, население активно осваивает атипичные (нетрадиционные) формы занятости и сокращаются стандартные рабочие места. Исследователи отмечают, что к таким изменениям на рынке труда приводит внедрение искусственного интеллекта, использование больших данных, характерное для четвертой промышленной революции [34].

Начало данной тенденции наблюдается с XX в. в западной и отечественной экономике и связано с динамикой рабочей силы, последствиями сокращения сотрудников и безработицы. Особый интерес исследователей вызывал российский рынок труда, в котором ученые выявили специфические характеристики [2]. Системный переход «от плана к рынку», быстрый рост сектора услуг и развитие гибкой экономики привели к появлению работников, соответствующих новым требованиям рыночных отношений. Это были специалисты, «работающие в гибком временном режиме, а по продолжительности либо меньше, либо дольше предусмотренных зако-

подательством норм; более мобильные и в случае необходимости доступные для быстрой релокации, а потому имеющие лишь временный трудовой контракт; сочетающие исполнительские и предпринимательские функции» [2, С. 6]. В переходный период российской экономики, когда происходило движение от жестких регламентированных форм к гибкой занятости, именно распространение нетипичных вариантов организации трудовых отношений между работодателем и работником выступили эффективным механизмом адаптации, смягчили влияние и давление макроэкономических процессов и позволили преодолеть трудности становления нового рынка труда и избежать катастрофической безработицы. Важно отметить, что неформальные отношения с работодателем чаще всего складывались именно с сотрудниками, находящимися на «периферии» организации, которую «ядро» снабжало рабочей силой [2].

В настоящее время происходит распространение прекаризации на все сферы жизни человека, а также в качестве альтернативы безработицы или неудовлетворяющей работника стандартной (субъективно прекарной) работы появление атипичной занятости в условиях шерринг-экономики, предполагающей формирование нового типа работников, которые осуществляют трудовую деятельность самостоятельно без работодателя [19]. В современных условиях нестабильности и неопределенности нормой для рынка труда становятся самообеспечение работой, работа вне офиса и в условиях негарантированности вознаграждения и охраны физического и психического здоровья работника.

В связи с этим происходит формирование подходов и понятийного аппарата, отражающего новые формы взаимоотношений работодателя и работника, разнообразные нестандартные [1], неформальные [15], нетипичные [14], гибкие [21] формы профессиональной деятельности. В англоязычной литературе для обозначения нестандартных отношений занятости применяются различные термины: «atypical», «precarious», «contingent», «peripheral», «marginal», «flexible» и т.п. [2]. Появился также термин «интернет-занятость», к которой относится «та, где Интернет выступает основным источником занятости или, по крайней мере, где он служит главным каналом трудовых коммуникаций» [8, С. 94]. В научных работах перечисленные формы рассматриваются как отличающиеся от стандартных форм занятости, характеризующейся постоянными длительными отношениями с работодателем и стабильным графиком работы и оплаты.

Отсутствие однозначности в обозначении и в предложенных исследователями основаниях для отнесения того или иного варианта форм занятости к типичной/атипичной приводят к разночтениям в научном сообществе и к затруднениям при сравнительном анализе тенденций на рынке труда. Разнообразии проявлений занятости на рынке труда порождает необходимость поиска и обоснования индикаторов для выделения типов трудовой активности работников и их отношений с работодателями. Актуальным является также изучение влияния на психологическое состояние, благополучие и неблагополучие лиц, занятых в атипичных формах труда.

Экономисты, социологи, юристы и психологи стараются искать объяснения распространяющимся нестандартным формам занятости в рамках собственного научного поля, однако возрастает необходимость в междисциплинарном, системном, целостном описании профессиональной деятельности, с учетом как вариативности условий труда, так и взаимоотношений работника с работодателем [7, 10, 14, 15].

Считаем эвристичным для анализа форм занятости субъектный подход, позволяющий рассматривать личность как осознанного, целеустремленного автора собственной жизни и деятельности, выбирающего характер взаимоотношений в со-бытийном пространстве с Другими и конструирующего социальные ситуации (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский и др.). Актуальным становится изучение проблемы конструктивности / деструктивности бытия личности, возможностей самореализации и проявления субъектности личности в разнообразных модулях существования. Проблемы, порожденные ненадежностью и нестабильностью работы и дохода, риск их потери, высокой степенью динамичности и мобильности в профессиональной сфере могут приводить к ситуации кризиса занятости, снижению уровня психологического благополучия работников. Эту тематику изучает А.Н. Демин совместно с коллегами и аспирантами [4, 5]. Полагаем, что в ситуации атипичной занятости наибольшие вызовы стоят перед субъектностью личности. Рассмотрим варианты занятости с позиций субъектного подхода.

В центре внимания в данном исследовании находятся атипичные формы занятости.

Актуальность изучения разнообразных форм занятости в современных социально-экономических условиях обусловлена необходимостью поиска принципов стратификации участников рынка труда и существенных характеристик выделяемых социальных слоев, различающихся по видам и формам занятости в зависимости от условий трудовых отношений, организации места работы и гарантированности защиты прав работника. При этом помимо экономических и социально-демографических показателей, при рассмотрении данной проблематики важно проводить комплексный анализ ситуации занятости, включающий и учет психологических особенностей личности. Опора на субъектный подход направит предметную дискуссию в русло выявления объективных и субъективных, личностных и социальных предикторов и последствий, а также ресурсов и барьеров профессиональной самореализации в нетипичных, нестабильных условиях занятости и ненадежной работы.

## Методы

В качестве методов данного исследования выступали анализ теоретических подходов и результатов эмпирических исследований по проблеме атипичной и precarious занятости, а также сравнение и обобщение.

Рассмотрены подходы социологов и психологов к трактовке атипичных и precarious видов занятости. В центре нашего внимания оказались представленные в научных журналах и монографиях результаты современных отечественных и зарубежных эмпирических исследований, посвященные изучаемому вопросу. Большую долю рассмотренных теоретических источников составили работы российских ученых, так как в нашем исследовании акцент был сделан на выявление вариантов занятости в нашей стране.

В ходе теоретического анализа данных были выделены содержательные особенности атипичной занятости. Путем их обобщения сформулировано определение понятия «атипичная занятость».

Линия анализа форм занятости строилась на сосредоточении на характере и сроке отношений с работодателем, наличии и гарантии вознаграждения за труд, обеспечении рабочего места. С помощью выделенных критериев сравнения проведено сопоставление типичной и атипичной занятости, что позволило обозначить их различия и представить их наглядно в таблице.

Затем проводилось сопоставление атипичной и precarious занятости для обнаружения смысловых пересечений и несовпадений в трактовке данных форм активности личности. С помощью диаграмм Л. Эйлера (кругов Эйлера) проводилось построение модели отношений между собой типичной, атипичной и precarious занятости. Такой способ позволяет обозначить новые вариации активности личности в рамках теоретической модели, чтобы в будущих исследованиях проверить их распространенность в реальной ситуации на рынке труда.

Кроме этого, был проведен анализ имеющихся исследований неофициальной и удаленной работы как форм атипичной занятости, поиск специфики их психологического содержания. В ходе изучения на пересечении двух признаков (официальности/неофициальности и дистанционная/работа в офисе) были выделены варианты типичной и атипичной занятости. Далее при включении в схему анализа третьего показателя - уровня precariousности было предложено и обосновано выделение вариантов занятости в соотношении с прекарризацией.

Акцент в ходе исследования был на обнаружении возможных направлений выявления субъектности в выделенных вариантах занятости, на необходимость учета объективных и субъективных признаков нестабильности и ненадежности трудовой деятельности.

## Результаты и их обсуждение

Рассмотрим полученные в ходе теоретического анализа результаты.

**Понятие «атипичная занятость»**

Проанализируем понятие «атипичная занятость» и выделим её существенные признаки.

Большинство исследователей анализируют атипичную занятость как противоположную типичной (стандартной стабильной работе в офисе, работе с понедельника по пятницу, 8-часовой рабочий день, с двумя выходными днями подряд) [1, 2, 17, 21, 35]. В данном случае существенным признаком будет график рабочего времени и срок трудовых отношений – темпоральность. Исходя из таких посылок, атипичная занятость представляет собой любую форму занятости, которая не подпадает под традиционную модель постоянной занятости на полный рабочий день. Соответственно, нетипичная занятость включает в себя такие возможные варианты, как шестидневная рабочая неделя, работа неполный рабочий день, сменная работа, ночная работа, вечерняя работа, работа в выходные дни, переменный рабочий день, ненормированная рабочая неделя, сверхурочная работа, разделение рабочего времени (перерывы в течение дня), временная работа, работа по контракту и самозанятость.

Список вариантов нетипичной работы этим не ограничивается и, полагаем, будет еще расширяться в связи появлением новых форм труда и развития ИКТ, что позволит обозначить ее один существенный признак – атипичная трудовая деятельность не обязательно реализуется в пространстве организации, может осуществляться субъектом труда в иных условиях (дома, в специальных центрах, обеспечивающих удаленную работу).

Другим существенным показателем атипичности выступает объективный признак, отражающий юридическую сторону трудовых взаимоотношений. Так, в качестве основания для классификации типичной и нетипичной занятости Ж.Т. Тощенко предлагает считать то, «насколько они отражают государственно-правовую политику и преобладающее профессиональное разделение труда в сфере занятости» [30, С. 29]. Значимость трудовых контрактов, договоров, регламентирующих отношения работника с работодателем, особенности оплаты труда, признается исследователями. Атипичная занятость без юридического обеспечения безопасности работника может приводить к тому, что интересы работодателя оказываются в центре внимания и часто противоречат интересам работника, что приводит к более неопределенной ситуации для сотрудников [34].

Еще одной значимой особенностью атипичной занятости является возможность гибкого использования рабочей силы, снижения затрат, связанных с работой, и за счет этого повышения ее эффективности производственных процессов. При этом атипичные работники могут иметь разный социальный статус: ряд из них сохраняют статус работающих (занятых), другие занимаются работой, имея статус безработных, например, берутся за подработку и случайную работу. При этом они получают занятостью с фиксированной длительностью (контрактная, временная работа). Видно, что распространение таких атипичных форм занятости позволяет гибко использовать рабочее время [34].

Представим сравнительный анализ характеристик типичной и атипичной работы в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение типичной и атипичной занятости

Признаки	Тип занятости	
	Типичная занятость	Атипичная занятость
Срок трудовых отношений	Трудоустройство на неопределенный срок	Трудоустройство на основании срочного трудового договора
Количество рабочих часов	Фиксированное количество рабочих часов (в месяц, неделю или день)	На основе распределения рабочего времени, адаптированного к потребностям работодателя, неполный рабочий день вместо полного
Трудовой договор	Трудоустройство на основе трудового договора	Вне трудовых отношений и на основе гражданского права
Вознаграждение	Определенная работа с определенным вознаграждением	Зависит от работодателя
Варианты условий работы	Работа в организации на определенном рабочем месте	Работа на дому и удаленная работа

Следовательно, обобщая все рассмотренные существенные признаки, предлагаем атипичной занятостью понимать такую форму занятости, которая может осуществляться вне организации, имеет непродолжительный срок или нерегламентированный график рабочего времени, а отношения между работодателем и сотрудником могут определяться устной договоренностью или договором гражданско-правового характера.

### **Соотношение понятий «атипичная занятость» и «прекарная занятость»**

В рамках научных исследований разнообразие нестабильных и нетипичных форм занятости чаще всего соотносят с прекарной занятостью [5, 30]. Однако вопрос о том, насколько атипичная занятость относится по существенным характеристикам к прекарной, требует пояснения.

Под прекарной занятостью Ж.Т. Тощенко подразумевает «специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределенности социально-экономического положения работника, выражающийся в полной или частичной неоформленности трудовых отношений, в нестабильной оплате труда, в отсутствии полностью или частично социальных гарантий и в неустойчивости жизненных ориентаций и неуверенности в своем будущем» [30, С. 35]. В данном определении автор включает как объективные индикаторы, связанные со статусом работника в организации, так и субъективные психологические показатели. В данном толковании прекарная занятость шире атипичной.

Проводимый в социально-экономических исследованиях анализ разных трактовок прекарности приводит к выводу о том, что «прекаритет – это вся область неустойчивой профессиональной активности, которая расположена между крайними состояниями полной трудовой интеграции (стабильные трудовые отношения, защищённые законом, приемлемая заработная плата, лёгкий поиск новой работы и т. д.) и абсолютного исключения (например, длительная и безнадёжная с точки зрения трудоустройства безработица)» [23, С. 16-17]. В такой трактовке прекаритет и атипичная занятость демонстрируют смысловые пересечения. Однако И. Л. Сизова, Л. А. Леонова, А. Хензе [23] предлагают различать эти формы занятости по степени негативного влияния на работника нетипичности и нестабильности трудовых отношений. Атипичная предполагает занятость, отклоняющуюся от принимаемой как желаемый норматив индустриальной модели наёмного труда, не обеспечивающую получения определённого набора стандартных благ, таких как бессрочный наём, нормированный труд, отпуск, выход на пенсию, материальное обеспечение, карьерный рост, степень трудоспособности и т. д. (срочные трудовые контракты, низкооплачиваемая и (или) малоквалифицированная работа, самозанятость, телеработу, заёмный труд и даже привычную занятость, осуществляемую нелегальным образом, то есть теньевую деятельность). При этом прекаритет охватывает те формы занятости, которые содержат признаки негативного влияния нестабильности занятости на работников и членов их семей. «Факт атипичной занятости ... ещё не свидетельствует о прекарности» [23, С. 17]. Соответственно, можно сделать вывод о том, что атипичная занятость шире, чем прекарная.

В психологических исследованиях данной проблематики акцент сделан на субъективные индикаторы, самоощущение личности в ситуации нестабильности трудовых отношений при изучении нестандартных, прекарных форм занятости [4]. Выделенные нами в таблице 1 характеристики показывают, что атипичная работа подходит по признакам нестабильности и ненадежности к такому типу занятости, как прекарная, которая подразумевает вариант трудовой занятости, содержащий «в себе угрозы ухудшения стандартов трудовой жизни, социальной интеграции, психологического благополучия человека в сфере труда и жизни в целом» [4, С. 99]. Кроме этого, в исследовании R. Sluiter, K. Manevska, A. Akkerman [35] нетипичной занятости в Нидерландах была выявлена одна их характеристик прекарности – трудности в защите работниками собственных прав перед работодателем. Авторы показали, что атипичная работа, не только влияет на гарантии занятости, стабильность доходов и права работников, но и снижает способность работников высказываться и решать проблемы в организации [35].

На сегодняшний день большинство исследователей смещают акцент с изучения такого специфического вида занятости, как прекарная, которая характеризуется нестабильностью и временностью работы, на анализ прекарности как совокупности финансовых, социальных, организационных, правовых, психологических параметров этой нестабильности [5]. Следовательно, признаки прекарности мы можем также обнаруживать и в атипичной занятости.

Проведенный теоретический анализ показал, что общими для атипичной и прекарной занятости являются такие признаки, как:

- нестабильность самой трудовой занятости;
- нестабильность или недостаточность заработной платы;
- ограниченные возможности реализации трудовых и социальных прав, включая защиту от неприемлемых трудовых практик;
- отсутствие возможности для обучения и профессионального развития в процессе трудовой деятельности. Дополнительно укажем на дефицит социальной поддержки (изоляция).

Все это влечет за собой психологические эффекты: переживание ненадежности работы и оплаты труда, переживание беспорядка [4].

Однако в рамках одной из форм атипичной занятости – удаленной работы такой признак прекарности, как ограниченность влияния на условия труда, может для некоторых работников стать неблагоприятным фактором, так как сотрудник не сможет самостоятельно обеспечить должные средства труда и соответствующее требованиям рабочее место. Если у личности есть возможности для должного обеспечения собственного рабочего места вне офиса, этот признак прекарности не присутствует у удаленных сотрудников, наоборот, они могут организовать свое рабочее пространство комфортнее и с учетом своего образа жизни при работе на дому.

Можно резюмировать, что понятие «атипичная занятость» шире понятия «прекарная занятость», что продемонстрировано на рисунке 1.



Рисунок 1 – Соотношение типичной, нетипичной и прекарной занятости

На рисунке 1 видно, что атипичная и типичная занятость не обязательно являются прекарными. Атипичная и типичная занятость включает разнообразные варианты и по условиям труда может быть непрекарной, иметь гарантии и возможности для обеспечения работнику благоприятных условий труда. При этом феномен прекарной занятости включает в себя как объективные (статусные), так и субъективные (связанные с психологическим благополучием/неблагополучием) признаки отсутствия стабильности и гарантий со стороны работодателя.

Заслуживает внимания выделенная на рисунке 1 новая форма занятости, на которой исследователи ранее не акцентировали внимание. Вне смыслового пересечения признаков атипичности и прекарности остается поле, в котором мы можем обнаружить такие формы трудовых отношений, как атипичная непрекарная занятость. Под атипичной непрекарной занятостью предлагаем понимать вид занятости, отличающийся от типичной, реализуемый вне наличия трудовых отношений и вне организации (офиса), при этом не содержащий реальной или субъективно ощущаемой угрозы ухудшения стандартов трудовой жизни, социальной интеграции, психологического благополучия человека в сфере труда и жизни в целом.

Рассмотрим подробнее варианты атипичной занятости.

**Виды атипичной занятости и варианты их соотношения с прекарной занятостью**

Атипичная занятость может проявляться в разных видах. Например, удаленная (телеработа), самозанятость, контрактная, частичная и временная занятости, аутсорсинг [34].

Среди нетрадиционных (атипичных) видов трудоустройства и профессиональной самореализации всё чаще появляется неоформленная (неофициальная) и дистанционная занятость [13].

Данная проблематика интересует представителей разных научных областей. Для экономистов актуальны исследования материальных ресурсов, необходимых для обеспечения таких трудовых отношений [2, 3]. Для социологов атипичные условия трудовой деятельности (форма трудовых отношений, социальная защищенность, стабильность/нестабильность размеров заработной платы, наличие/отсутствие неформальных выплат и др.) выступают в качестве ключевого фактора социально-экономической дифференциации [10]. Для психологов приоритетной задачей становится выявление психологических характеристик сотрудников, работающих в ситуации нетипичной и нестабильной занятости, их психологического благополучия и переживаний, связанных со статусом прекарности, особенностей взаимодействия руководителя с подчиненными в условиях удаленной и неофициальной работы [12, 29, 33].

В данной статье рассмотрим особенности ситуации таких форм нетипичной занятости, как неофициальная и дистанционная.

В исследованиях социологии и психологов дистанционная и неофициальная формы прекарной занятости рассматривались изолированно: обычно исследователь затрагивает одну из этих форм занятости и анализирует социальные и психологические регуляторы и последствия вовлечения человека в нетипичные формы организации трудовой деятельности.

Рассмотрим дистанционную занятость вид атипичной занятости. Дистанционная работа считается одной из вариантов удаленной работы, наряду с надомной работой и фрилансом [7].

Дистанционная занятость оказалась в центре внимания психологов и социологов в период пандемии COVID-19 [13, 32]. В ходе изучения этой специфической ситуации ряд исследователей фокусировались на выявлении способов преодоления трудностей в учебной деятельности [22, 25], часть – в трудовой [20]. В работах исследователей, занимающихся изучением влияния дистанционной работы на здоровье и состояние человека, изучались проблема мотивации и контроля сотрудников со стороны руководителя в условиях удаленной (дистанционной) работы [16], анализировалась ситуация совмещения дистанционной работы с иными задачами (например, выполнения женщинами роли матери) [28].

Анализ современного рынка труда приводит исследователей к выводу о том, что всё большее распространение будут получать гибкие формы занятости, вовлечение работников в дистанционную занятость, в краткосрочные контракты и оплату по итогу выполнения задания, переход с постоянных на временные рабочие места, в работу на условиях фриланса, самозанятости, аутсорсинга, временных проектных команд [18].

Развитие технических возможностей для организации удаленной и дистанционной работы расширяет возможности для гибридных форм занятости, сочетающие признаки официального (заключение трудового договора и занесение записи в трудовую книжку) и неофициального трудоустройства (удаленная или дистанционная работа без четкого соблюдения режимов труда и отдыха, на территории работника) [17, 31]. «Переход к гибким производственным системам способствует формированию мобильного и профессионально подвижного, способного к перемене труда, высококвалифицированного работника» [17, С. 74].

Исследований, посвященных неофициальной занятости, не так много. Неофициальная занятость изучалась, например, в исследовании А.А. Тринадцатко [31], где выявлялся уровень официальной и неофициальной занятости среди инвалидов по зрению и факторы, оказывающие влияние на их занятость. При обсуждении проблемы официальной и неофициальной занятости актуализирован вопрос соблюдения прав сотрудников, а также условий заключенного договора между сотрудником и работодателем.

Для рассмотрения данных проблем чаще всего исследователи используют термин «неформальная занятость», к которой относятся трудовые отношения, основанные на устной договоренности [6, 26]. Формальная и неформальная занятость рассматривается в контексте формального и неформального сектора экономики [24]. Видно, что неформальность трактуется с позиции наличия документально закрепленных отношений между работодателем и сотрудником.

Нестабильность трудовых отношений, отсутствие у работника социальных гарантий, перспектив профессионального роста позволяют отнести неформальную занятость к прекарной. В диссертационном исследовании А.Н. Тарасова [26] отмечает, что неформальная занятость ведет к деформации трудовых отношений, дает возможность нарушения трудовых прав работодателем, недополучение государством социальных и налоговых платежей. При этом отсутствие регламентов в размере и периодичности оплаты труда может стать преимуществом для работника и дать ему возможно увеличить свой доход [24, 26].

Современная ситуация показала, что в ходе изучения форм занятости не стоит выявлять изолированно, необходимо рассматривать сочетания данных форм занятости: официальная дистанционная / неофициальная дистанционная и официальная работа в офисе / неофициальная работа в офисе.

Если разместить на осях в системе координат эти переменные, получаем 4 вида атипичной занятости, изображенные на рисунке 2.



Рисунок 2 – Виды типичной и атипичной занятости

На рисунке 2 представлены следующие виды атипичной и типичной занятости:

- традиционная (типичная работа, официальная, в офисе),
- надомная работа (официальная, дистанционная),
- фриланс, самозанятость (неофициальная, дистанционная работа),
- «подработки» (работа в офисе, неофициальная занятость).

Исследователи подчеркивают, что атипичная работа порождает как позитивные, так и негативные эффекты как для работников, так и для руководителей организаций [11].

Можно предположить, что в большей степени объективные признаки прекарности выражены в формах неофициальной занятости. В ситуации неофициальной занятости между работодателем и персоналом отсутствует регулятор и гарант их взаимоотношений – официальный трудовой договор, закрепляющий права и обязанности сторон. В отсутствии официального документа регламент взаимодействия между субъектами трудовых отношений может выстраи-



вать на основе неформальных договорённостей. В данном случае на первый план с психодиагностической точки зрения выступает вопрос доверия работодателя и работника друг другу. Субъективность и волеизъявление становятся ключевыми регуляторами трудовых отношений в случае неофициальной занятости. При этом отсутствуют гарантии защиты прав работника и получения им вознаграждения. Негарантированность условий и оплаты труда составляют сущность неофициальной формы занятости.

Дистанционная официальная работа, по нашему мнению, содержит меньше объективных признаков precariousности. При этом дистанционная работа предполагает отсутствие гарантий обеспечения со стороны работодателя условий труда. Организацию рабочего места, обеспечение соответствующих нормативам и требованиям условий профессиональной деятельности берет на себя работник. Ограниченность или невозможность контактов с другими сотрудниками также осложняет профессиональную деятельность и эмоциональный фон трудового процесса. Только наличие у сотрудника ресурсов и осведомленность позволят создать комфортную рабочую атмосферу.

С психологической точки зрения у работников в ситуации неофициального и дистанционного труда не конструируется корректный образ организации и руководителя [9], вследствие чего не формируется идентичность с организацией [27], что может снижать трудовую мотивацию и лояльность к компании.

Однако во всех формах занятости, представленных на рисунке 2 (даже в официальной традиционной работе) могут проявляться субъективные признаки precariousности.

Если ввести еще дополнительную линию анализа – уровень precariousности в типичной и атипичных формах занятости, то получим дополнительные варианты форм занятости, представленные на рисунке 3.

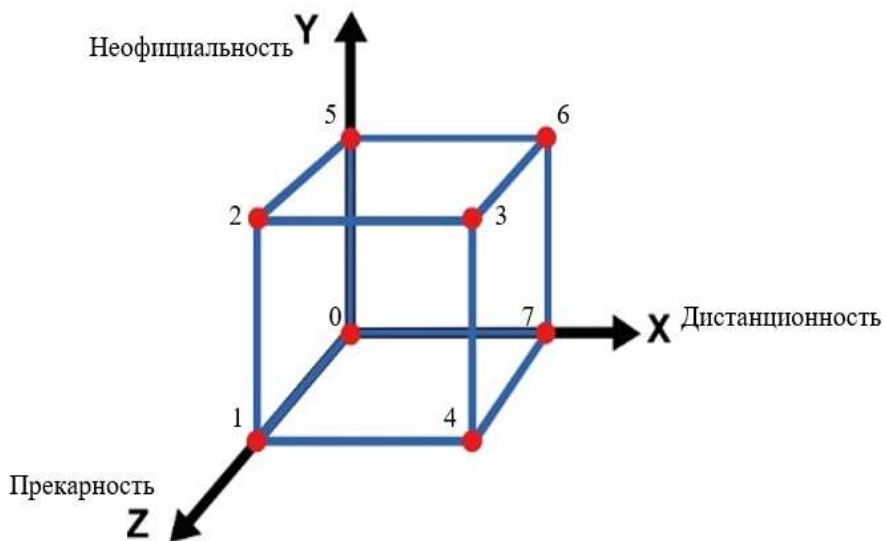


Рисунок 3 – Варианты занятости по условиям труда и precariousности

Ось X демонстрирует «Дистанционность в занятости», ось Y – «Неофициальность занятости», ось Z – «Precariousность занятости».

Поясним выделенные на рисунке 3 варианты сочетания атипичной (дистанционной и неофициальной) работы и precariousной занятости.

Точка 0 с координатами (0;0;0) – официальная, типичная, непрекарная занятость в офисе.

Точка 1 с координатами (0;0;z) – официальная работа в офисе, имеющая признаки прекаризации (скорее всего работник не удовлетворен отношениями с работодателем и перспективами).

Точка 2 с координатами (0;y;z) – неофициальная, работа в офисе, прекарная занятость (например, подработка, временная замена сотрудника).

Точка 3 с координатами (x;y;z) – неофициальная, дистанционная, прекарная занятость (фриланс, самозанятость, неудовлетворенные своей деятельностью).

Точка 4 с координатами (x;0;z) – официальная, дистанционная, прекарная занятость (удаленные сотрудники, сотрудники в период COVID-19 (2020-2021 г.)).

Точка 5 с координатами (0;y;0) – неофициальная, работа в офисе, непрекарная (например, «помощь в семейном бизнесе»).

Точка 6 с координатами (x;y;0) – неофициальная, дистанционная, непрекарная работа (фриланс, самозанятые, удовлетворенные своей деятельностью).

Точка 7 с координатами (x;0;0) – официальная, дистанционная, непрекарная (надомная работа).

Согласно субъектному подходу, в объективно складывающейся ситуации наибольшие требования к субъектности (максимальному проявлению активности и ответственности в обеспечении себя средствами и гарантировании условий труда) предъявляются к работникам в условиях дистанционной, прекарной и нестабильной занятости. В каждом варианте типичной и атипичной занятости выбор быть субъектом (творцом своей деятельности и жизни) или исполнителем в профессиональной сфере определяется личностью, исходя из субъективных представлений. Особенности проявления субъектности в каждой форме занятости нуждается в дальнейшем изучении.

## Выводы и заключение

Теоретический анализ подходов к изучению феномена атипичной занятости показал, что актуальным является применение субъектного подхода, позволяющего рассматривать личность как субъекта, выбирающего формат взаимоотношений с работодателем, условия труда и конструирующего ситуацию собственной занятости. Значимым для современной психологии является изучение возможностей для проявления субъектности в разных условиях занятости, также выявление психологических характеристик лиц с атипичными формами занятости.

При этом под атипичной занятостью понимаем такую форму занятости, которая предполагает работу на краткосрочных, непостоянных, негарантированных организацией условиях. Новизна данного определения заключается в том, что в отличие от имеющихся трактовок, предложенное не просто констатирует атипичную работу как противоположность типичной занятости, но и содержит существенные признаки феномена, отражающие темпоральные, социальные и правовые особенности условий труда.

Многообразие вариантов атипичной занятости на современном рынке труда предлагаем описывать через сочетание следующих признаков: характер отношений с работодателем, особенности места работы и наличие гарантий и защиты прав работника. Формами атипичной занятости считаем неофициальную и дистанционную занятость. На пересечении признаков официальности трудовых отношений и места работы выделены варианты сочетания форм занятости: офисная-официальная, дистанционная-официальная, офисная-неофициальная, дистанционная-неофициальная. В исследованиях атипичной занятости на основе субъектного подхода важно учитывать субъективные и объективные признаки прекарности труда.

Полученные варианты важно учитывать при проведении исследований психологических и социальных особенностей субъектов труда с разными формами типичной и атипичной занятости и разным уровнем прекарности. На основе полученных данных будет проводиться разработка программ психологической поддержки лиц в ситуации прекарной занятости.

**Библиография**

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122–143. – DOI: 10.32609/0042-8736-2006-1-122-143.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
3. Давыдова Т.Е. Дистанционная занятость: реалии и перспективы сквозь призму деятельности регионального университета // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2021. – № 2. – С. 60-73. – DOI: 10.17308/econ.2021.2/3458.
4. Дёмин А.Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. – 2021. – Т. 11. – № 2. – С. 98-123.
5. Демин А.Н. Индекс precariousности для психологического изучения российского рынка труда // Организационная психология. – 2022. – Т. 12. – № 4. – С. 103–122.
6. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 1. – Ч. 2. – URL: <https://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 28.08.2024).
7. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 4. – С. 307-320. – DOI: 10.18334/et.7.4.100869.
8. Заиченко С.А. Занятость в интернет: нетипичные свойства и новые подходы к изучению // Экономическая социология. – 2002. – С.93-110.
9. Киреева О.В., Локтионова М.В. Образ организации у сотрудников, работающих в офисе и дистанционно: субъектно-бытийный подход // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – №4. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/38PSMN422.pdf> (дата обращения: 28.08.2024).
10. Кученкова А.В. Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. – 2021. – № 2(34). – С. 66-81. – DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105.
11. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. – 2013. – № 2 (49). – С. 157-160. – URL: <https://moluch.ru/archive/49/6225/> (дата обращения: 28.10.2022).
12. Летягина С.К. Особенности совладающего поведения у банковских работников дистанционной формы занятости // Психология, социология и педагогика. – 2017. – № 2. – URL: <https://psychology.snauka.ru/2017/02/7708> (дата обращения: 28.10.2023).
13. Логинов Д.М., Лопатина М.В. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 4. – С. 107-121. – DOI: 10.19181/population.2021.24.4.8.
14. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 43–50. – DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4.
15. Маслова И., Бараненкова Т. Неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 89–99. – DOI: 10.32609/0042-8736-2003-9-89-99.
16. Меркулов М.М. Дистанционный персонал – мифы и реальность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2005. – №. 7. – С. 11-26.
17. Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Теленная Л.С. Технологические предпосылки трансформации сферы труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 4 (210). – С. 69–75. – DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10041.

18. Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Теленная Л.С. Безусловный базовый доход – готов ли российский рынок труда его воспринять? // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16. – № 4. – С. 71–79. – DOI: 10.19181/lspr.2020.16.4.6.

19. От precarious занятости к прекарнизации жизни. Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Издательство «Весь мир», 2022. – 364 с.

20. Петракова А.В., Канонир Т.Н., Куликова А.А., Орел Е.А. Особенности психологического стресса у учителей в условиях дистанционного преподавания во время пандемии COVID-19 // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. – 2021. – № 1. – С. 93–114. – DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-93-114.

21. Семенов А.А. Гибкая занятость как историческая тенденция // Мировая экономика и международные отношения. – 1994. – № 8-9. – С. 145-155.

22. Сиврикова Н.В., Иванов Ф.А., Харланова Е.М. Взаимосвязь проактивности и удовлетворенности дистанционным обучением во время пандемии COVID-19 // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т. 9. – № 5. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/03PSMN521.pdf> (дата обращения: 28.10.2023).

23. Сизова И.Л., Леонова Л.А., Хензе А. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками // Экономическая социология. – 2017. – Т. 18. – № 4. – С. 14-59.

24. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 2. – С. 12-28.

25. Тапунов Ю.Н., Осипова А.С. Феномен стресса в дистанционном формате обучения: генезис проблемы подходы к коррекции // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – С. 283-286.

26. Тарасова А.Н. Неформальная занятость на рынке труда. – дис. на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Специальность 22.00.03 – экономическая социология и демография. – Тюмень. – 2004. – 166 с.

27. Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Идентификация рабочих с предприятием в диагностике производственной ситуации // Социологические исследования. – 2019. – № 4. – С. 43–56. – DOI: 10.31857/S013216250004585-6.

28. Тонких Н.В. Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 3. – С. 92-104. – DOI: 10.19181/population.2021.24.3.8.

29. Тонких Н.В., Коропец О.А. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы, критерии эффективности // Социодинамика. – 2018. – № 12. – С. 63-77. – DOI: 10.25136/2409-7144.2018.12.28080.

30. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной социально-экономической жизни // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. – М.: Весь мир, 2021.

31. Тринадцатко А.А. Официальная и неофициальная занятость инвалидов по зрению (на примере г. Хабаровска) // Социодинамика. – 2021. – № 5. DOI: 10.25136/2409-7144.2021.5.35590.

32. Федина Е.А., Тимофеева Ю.Н. Влияние вынужденного перехода на дистанционный режим работы в период пандемии коронавирусной инфекции // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – № 2. URL: <https://mirnauki.com/PDF/21PSMN221.pdf> (дата обращения: 20.10.2024).

33. Шевелёва А.М., Рогов Е.И. Психологические проблемы профессионального становления в условиях дистанционной организации деятельности // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т. 9. – № 5. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN521.pdf> (дата обращения: 18.09.2024).

34. Lipták K. Employment and economy in Central and Eastern Europe // emecon – 2011. – Vol. 1. – URL: [www.emecon.eu/Lipták](http://www.emecon.eu/Lipták).

35. Sluiter R., Manevska K., Akkerman A. Atypical work, worker voice and supervisor responses // *Socio-Economic Review*. – 2022. – Vol. 20, Iss. 3. – Pp. 1069–1089. – DOI: 10.1093/ser/mwaa022.

#### **Об авторе**

**Киреева О.В.**, кандидат психологических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», OKSANA-KIREEVA@mail.ru

### **PERSONALITY IN A SITUATION OF ATYPICAL EMPLOYMENT: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF A SUBJECTIVE APPROACH**

**Kireeva O.V.**

Kuban State University

The study was carried out with the financial support of the Russian Academy of Sciences in the framework of research project No. 22-28-00885

#### **Abstract**

The article examines the phenomenon of atypical employment from the point of view of a subjective approach. The purpose of the article is to describe the psychological characteristics of individuals in a situation of atypical forms of employment. By atypical employment we mean a form of employment that, in comparison with traditional work, has other (distinctive) characteristics (involves working on short-term, non-permanent conditions not guaranteed by the organization). The focus of our research is informal and distance employment as options for atypical employment. There are options for combining forms of employment: office-official, remote-official, office-unofficial, remote-unofficial. The article provides a comparative analysis of atypical and precarious employment. The importance of taking into account subjective and objective signs of precarity in studies of atypical employment is emphasized. The results obtained make it possible to conduct empirical studies of the personality as a subject of work, the situation of typical and atypical employment, as well as the development of programs for psychological support of persons in a situation of precarious employment.

#### **Keywords**

subjective approach, subject in an employment situation, atypical employment, informal employment, remote employment, remote work, precarious employment