

## **БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ НЕГАРАНТИРОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНДУСТРИИ 4.0**

**О.А. Коропец<sup>1</sup>, М.В. Чудиновских<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> *Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Российская Федерация*

<sup>2</sup> *Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Российская Федерация*

### **Информация о статье**

Дата поступления  
6 сентября 2021 г.

Дата принятия к печати  
30 сентября 2021 г.

Дата онлайн-размещения  
22 октября 2021 г.

### **Ключевые слова**

Глобальные социальные риски;  
благополучие работников;  
негарантированная занятость;  
бессрочный трудовой договор;  
срочный трудовой договор;  
самозанятость; четвертая  
промышленная революция

### **Финансирование**

Исследование выполнено при  
финансовой поддержке РФФИ  
в рамках научного проекта  
№ 20-010-00952

### **Аннотация**

В статье представлены результаты исследования, проведенного на территории Российской Федерации в 2021 г. В опросе приняли участие 772 респондента: 378 женщин и 394 мужчины в возрасте от 18 до 69 лет, группа экономически активного населения — занятые. Исследование носит междисциплинарный характер, его цель — выявление влияния особенностей оформления трудовых отношений на благополучие работников в условиях негарантированной занятости Индустрии 4.0. К негарантированным формам занятости отнесена работа на условиях срочного трудового договора и без оформления трудовых отношений. Исследование позволило диагностировать высокий уровень негарантированной занятости, в рамках выборки только около 70 % участников работают на условиях бессрочного договора. Респонденты с негарантированными формами занятости в меньшей степени удовлетворены доходом, профессиональным статусом, возможностью получения кредита. По результатам исследования диагностированы риски снижения уровня социальной защищенности и благополучия в условиях негарантированной занятости.

## **THE WELL-BEING OF EMPLOYEES IN THE CONDITIONS OF NON-GUARANTEED EMPLOYMENT IN INDUSTRY 4.0**

**Olga A. Koropets<sup>1</sup>, Marina V. Chudinovskikh<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> *Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, the Russian Federation*

<sup>2</sup> *Ural State University of Economics, Yekaterinburg, the Russian Federation*

### **Article info**

Received  
September 6, 2021

Accepted  
September 30, 2021

Available online  
October 22, 2021

### **Abstract**

The article presents the results of a study conducted on the territory of the Russian Federation in 2021. 772 respondents took part in the survey: 378 women and 394 men aged 18 to 69 years, the group of economically active population — employed. The study is interdisciplinary in nature, its purpose is to identify the impact of the legal aspects on the well-being of employees in the conditions of non-guaranteed employment in Industry 4.0. Non-guaranteed forms of employment include work on a basis of the term labour contract and without registration of labor relations. The study allowed us to diagnose a high level of non-guaranteed employment, within the sample only about 70 % work on the terms of an indefinite contract. Respondents with non-guaranteed forms of employ-

**Keywords**

Global social risks; employee well-being; non-guaranteed employment; indefinite employment contract; fixed-term employment contract; self-employment; the fourth industrial revolution

**Acknowledgements**

The reported study was funded by RFBR, project number 20-010-00952

Рост доли нестандартной, неформальной или негарантированной занятости является характерной чертой Индустрии 4.0 [1]. Четвертая промышленная революция опирается на внедрение цифровых технологий, искусственного интеллекта, использование больших данных. Она приводит к существенным изменениям на рынке труда, росту безработицы и сокращению стандартных форм занятости [2]. Под стандартной занятостью понимают стабильную занятость по найму на условиях полного рабочего дня в рамках бессрочного трудового договора с работодателем, а под нестандартной, негарантированной — любое отклонение от заданного стандарта [3]. По оценке Международной организации труда, лишь 30 % населения в мире работает на условиях бессрочного трудового договора, оставшаяся часть занята в неформальном секторе экономики, выступает в качестве самозанятых или работает на условиях срочных трудовых договоров<sup>1</sup>. Следует отметить, что по вопросу стандартной занятости сформированы определенные единые подходы, в то время как концептуальный и методологический аппарат исследования нестандартных [4], неформальных [5], нетипичных [6], гибких [7] форм занятости пока только формируется. В зарубежной научной литературе в отдельное направление можно выделить исследование феномена негарантированной работы (job insecurity). Среди первых феноменов негарантированной работы описали Л. Гринхалт и З. Розенблатт. Авторы определили понятие следующим образом: «Беспомощность человека в сохранении работы в неблагоприятной ситуации» [8]. По данным исследований, проведенных в Бельгии, отмечается, что негарантированная работа приводит к росту тревоги и психосоматических негативных последствий.

<sup>1</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2020 // ILO. URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS\\_734455/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm).

ment are less satisfied with their income, professional status, and the possibility of obtaining a loan. According to the results of the study, the risks of reducing the level of social security and well-being in conditions of non-guaranteed employment were diagnosed.

Отсутствие гарантий занятости отнесено к одному из наиболее сильных стрессов на рабочем месте [9]. По данным А. Рихтера, наибольшее негативное влияние негарантированная занятость оказывает на мужчин в возрасте от 30 до 50 лет, так как именно они несут ответственность за доходы семьи [10]. Исследование Дж. Хелгрена с коллегами основано на двухфакторном подходе, в рамках которого было выявлено, что наибольшую тревогу у работников вызывает потенциальная потеря работы и дохода, в то время как угроза получения травмы из-за неэффективной организации системы охраны труда волнует работников значительно меньше [11].

Обзор проведенных зарубежных исследований показывает, что объем выборки в них чаще всего не превышает 1 тыс. чел., для оценки благополучия используются анкеты, глубинные интервью, нарративные исследования. Для оценки влияния негарантированной занятости на физиологические и психологические показатели зарубежные исследователи разрабатывают опросники, листы самооценки [12]. С развитием технических средств для исследований все чаще используются данные фитнес-браслетов, которые фиксируют пульс, уровень стресса, качество сна. То, что временные работники в меньшей мере удовлетворены жизнью и в большей мере имеют проблемы со здоровьем, чем их коллеги с постоянной занятостью, доказывают С. Доусон, М. Велизиотис и Б. Хопкинс [13]. Представленный обзор позволяет сделать вывод о том, что исследование влияния негарантированной занятости на благополучие работников в мировой практике носит междисциплинарный характер, затрагивая сферы экономики, менеджмента, права, социологии, психологии, медицины.

Российские исследователи в последние пять — семь лет также стали уделять все большее внимание и самому феномену негарантированной занятости, и влиянию новых

форм занятости на психологическое состояние людей, их благополучие. К негативным последствиям негарантированной занятости А.Н. Демин и И.А. Петрова относят снижение уровня общего благополучия, удовлетворенности работой, ослабление лояльности [14]. Исследование отношения к работе в условиях негарантированной занятости на выборке из 104 респондентов в крупном промышленном городе провели Т.С. Чуйкова и Д.И. Сотникова. По его результатам выявлено, что «субъективное чувство негарантированной работы приводит к падению вовлеченности и приверженности работе, повышению уровня депрессии и трудовой мобильности» [15]. Понятия «негарантированная работа» и «негарантированная занятость» Т.С. Чуйкова предлагает разделять, подразумевая под первым субъективное восприятие человеком своего статуса, а под вторым — общее социально-экономическое явление [16]. В российской научной литературе также активно обсуждается вопрос прекаризации занятости, ассоциирующейся с низким уровнем социального и психологического благополучия [17; 18].

Таким образом, и отечественные, и зарубежные исследователи отмечают, что негарантированная занятость отрицательно влияет на благополучие, самооценку и здоровье людей. Негарантированная занятость может оказывать отрицательное воздействие и на экономические показатели работодателей из-за снижения производительности труда работников, усиления у них желания сменить работу [19]. Пандемия COVID-19 выступает в качестве катализатора трансформационных процессов на рынке труда. По данным Международной организации труда, в 2020–2021 гг. большинство стран мира столкнулось с резкими изменениями в сфере занятости<sup>2</sup>. Локдауны, переход к дистанционной работе приводят к формированию новых тенденций в развитии занятости, в том числе и к увеличению количества ее негарантированных форм. Изложенное определяет актуальность исследования влияния негарантированной занятости на благополучие трудящихся.

Цель исследования — выявление влияния особенностей оформления трудовых отношений на благополучие работников в условиях негарантированной занятости Индустрии 4.0.

Гипотеза исследования: негарантированная занятость оказывает отрицательное влияние на различные параметры благополучия человека.

Исследование проводилось в 2021 г., в нем приняли участие 772 чел. (394 мужчины и 378 женщин) в возрасте от 18 до 69 лет, проживающие на территории Российской Федерации. Анкета состояла из 25 основных вопросов. Респонденты, отвечая на них, должны были оценить выраженность у себя различных параметров социально-психологического благополучия и уровень угрозы со стороны глобальных экономических и социальных рисков Индустрии 4.0. Обоснование выбора параметров для исследования социально-психологического благополучия работника (СПБР) было осуществлено на предыдущем этапе исследования [20]. При помощи анкеты авторы оценивают следующие параметры СПБР: экономическое, материальное, социальное, профессиональное, психологическое благополучие. Вопросы анкеты служат показателями (индикаторами) для выявления степени выраженности СПБР. Например, индикаторами для изучения экономического благополучия служат вопросы относительно удовлетворенности работника уровнем текущего дохода и возможности его увеличения. Помимо основных вопросов анкета включала в себя и дополнительные вопросы для сбора социодемографической информации о респондентах.

Для проведения анализа респонденты должны были отнести себя к одной из групп:

- лица, работающие на условиях бессрочного трудового договора (т.е. в условиях гарантированной занятости);
- лица, работающие на условиях срочного трудового договора (срочный трудовой договор отнесен нами к негарантированной форме занятости);
- лица, у которых трудовые отношения не оформлены трудовым договором (эта категория лиц также отнесена к негарантированной форме занятости).

Большая часть респондентов (541 чел.) вошла в группу «гарантированная занятость», на втором месте по численности — группа «срочный трудовой договор» (124 чел.), на третьем месте — группа «трудовые отношения не оформлены» (107 чел.). Средний возраст респондентов, работающих по бессрочному трудовому договору, составил 36 лет, средний возраст лиц, работающих по срочному трудовому договору, — 38 лет, средний возраст респондентов, работающих неофициально, — 34 года.

Обработка данных проводилась при помощи программы Vortex, использовался критерий Фишера ( $\varphi^*$ -критерий). Данный критерий применяется, когда независимая

<sup>2</sup> The role of digital labour platforms in transforming the world of work // ILO. URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm).

переменная — номинальная (например, форма трудоустройства), а зависимая — количественная. Все исходные показатели (25 показателей) замерялись с помощью сбалансированной порядковой шкалы (два отрицательных и два положительных суждения равного веса и выраженное нейтральное значение «затрудняюсь ответить»). Для последующей статистической обработки все показатели были переведены в баллы по шкале от –1 до 1.

Результаты исследования позволяют говорить о влиянии формы трудоустройства на отдельные показатели социально-психологического благополучия. Например, отвечая на вопрос относительно степени удовлетворенности своим доходом, респонденты с гарантированной занятостью реже выбирали вариант «Совсем неудовлетворен» по сравнению с респондентами из других групп (табл. 1). В меньшей степени удовлетворены своими доходами респонденты, трудовые отноше-

ния у которых не оформлены официально. Вероятность ошибки (значимость) составила 0,008 ( $p \leq 0,01$ ).

Вполне ожидаемо, что респонденты из группы «гарантированная занятость» более положительно оценивают возможность получить одобрение заявки на кредит (ипотеку) в банке, среднее значение по данному показателю составило 0,4030. Среднее значение у респондентов со срочным трудовым договором по данному показателю равно 0,3427. У лиц, работающих без оформления трудового договора, выявлено отрицательное среднее значение, что свидетельствует о низкой возможности воспользоваться различными кредитными продуктами (табл. 2) (значимость равна 0,000,  $p \leq 0,01$ ). При этом только 8,42 % от общей выборки респондентов указали, что они могут не занимать деньги и не брать кредит на текущие покупки.

Респонденты, чьи трудовые отношения не оформлены официально, в меньшей степени

Таблица 1

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены своим доходом?» в абсолютных цифрах, %**

Варианты ответа, средний показатель и отклонение	Группы респондентов							
	Гарантированная занятость		Негарантированная занятость				Итого	
	F	%	Срочный трудовой договор		Трудовые отношения не оформлены			
F	%	F	%	F	%	F	%	
Совсем не удовлетворен	62	11,46	21	16,94	21	19,63	104	13,47
Практически не удовлетворен	78	14,42	13	10,48	21	19,63	112	14,51
Затрудняюсь ответить	14	2,59	4	3,23	6	5,61	24	3,11
Не полностью удовлетворен	302	55,82	64	51,61	47	43,93	413	53,50
Удовлетворен	85	15,71	22	17,74	12	11,21	119	15,41
Всего	541	100,00	124	100,00	107	100,00	772	100,00
Среднее значение	0,2495	–	0,2137	–	0,0374	–	0,2087	–
Стандартное отклонение	0,6211	–	0,6783	–	0,6858	–	0,6447	–

Таблица 2

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, одобряют ли Вам сегодня кредит (ипотеку) в банке?» в абсолютных цифрах, %**

Варианты ответа, средний показатель и отклонение	Группы респондентов							
	Гарантированная занятость		Негарантированная занятость				Итого	
	F	%	Срочный трудовой договор		Трудовые отношения не оформлены			
F	%	F	%	F	%	F	%	
Точно нет	35	6,47	10	8,06	25	23,36	70	9,07
Скорее нет	78	14,42	17	13,71	18	16,82	113	14,64
Затрудняюсь ответить	68	12,57	19	15,32	21	19,63	108	13,99
Скорее да	136	25,14	34	27,42	19	17,76	189	24,48
Да, одобряют	224	41,40	44	35,48	24	22,43	292	37,82
Всего	541	100,00	124	100,00	107	100,00	772	100,00
Среднее значение	0,4030	–	0,3427	–	–0,0047	–	0,3294	–
Стандартное отклонение	0,6450	–	0,6513	–	0,7413	–	0,6745	–

удовлетворены занимаемой должностью по сравнению с респондентами из других групп. Они чаще выбирали варианты ответа «Не удовлетворен», «Почти не удовлетворен», «Затрудняюсь ответить» (рис. 1). Среднее значение по данному показателю у лиц с гарантированной занятостью равно 0,4871, у респондентов со срочным трудовым договором — 0,4516, у респондентов, не оформленных официально, — 0,2617. Таким образом, удовлетворенность занимаемой должностью

статистически связана с типом трудоустройства (значимость 0,001,  $p \leq 0,01$ ).

Статистически значимой связи между формой трудоустройства и другими показателями социально-психологического благополучия не выявлено. При этом самые высокие средние значения СПБР у всех респондентов выявлены по таким показателям, как наличие недвижимости, общение с коллегами, возможность высказаться по рабочим вопросам (табл. 3).

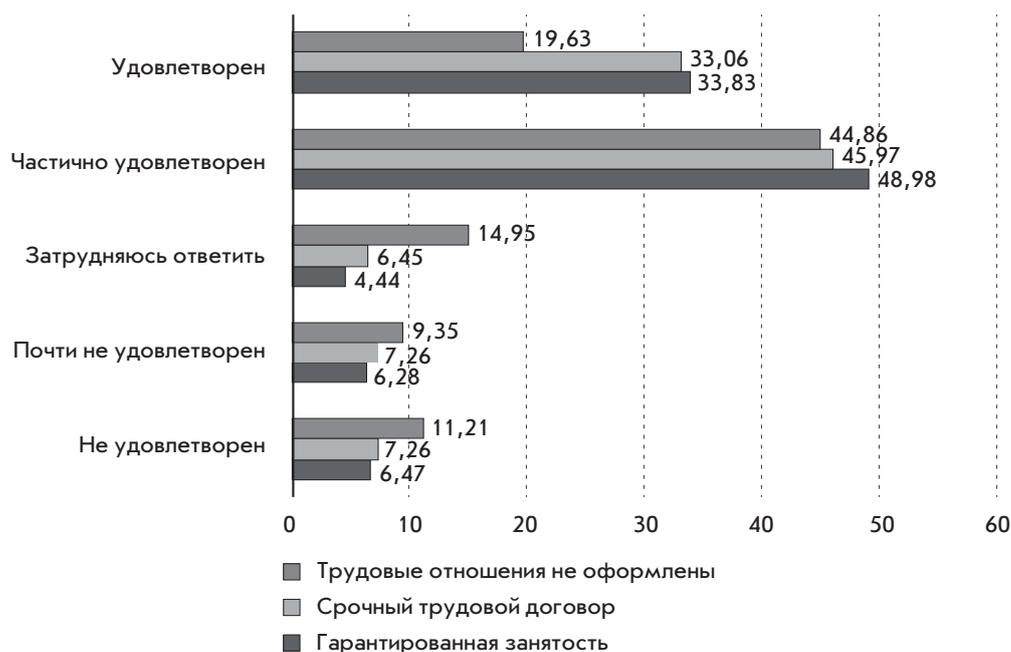


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью и/или профессиональным статусом?», %

Таблица 3

Средние значения ответов респондентов по основным показателям социально-психологического благополучия

Показатель социально-психологического благополучия работника	Группы респондентов					
	Гарантированная занятость		Негарантированная занятость			
	Среднее	Отклонение от среднего	Срочный трудовой договор		Трудовые отношения не оформлены	
Среднее			Отклонение от среднего	Среднее	Отклонение от среднего	
Возможность увеличения дохода	0,1118	0,6680	0,1452	0,6890	0,2664	0,6913
Возможность не занимать деньги на текущие траты	0,1867	0,5248	0,1258	0,4902	0,1551	0,4955
Наличие недвижимости	0,6238	0,6066	0,5766	0,6409	0,5794	0,6557
Материальные потребности	0,2985	0,5461	0,2823	0,5817	0,2009	0,5862
Общение с коллегами	0,5712	0,4441	0,5847	0,4802	0,5467	0,4263
Владение иностранным языком	-0,3660	0,6147	-0,4153	0,6399	-0,4393	0,5439
Возможность трудоустройства	0,1054	0,4378	0,0847	0,5009	0,0981	0,4878
Эмоциональная обстановка на работе	0,4214	0,5225	0,4194	0,5572	0,3879	0,5465
Возможность высказаться по рабочим вопросам	0,5046	0,5050	0,4677	0,5585	0,4159	0,5429
Реакция руководства на ошибки	0,1839	0,5939	0,1008	0,5773	0,1542	0,5597
Безопасность условий труда	0,5665	0,5759	0,5202	0,5681	0,5561	0,5422

Также респонденты позитивно оценили условия труда на рабочем месте. Низкие значения СПБР связаны с оценкой своего уровня владения иностранным языком и с гипотетической возможностью трудоустройства в случае потери работы. Статистически значимых различий между восприятием респондентами глобальных угроз Индустрии 4.0 и формой трудоустройства не обнаружено. К глобальным социальным и экономическим рискам Индустрии 4.0 относятся: безработица, замещение рабочих мест роботами, пандемия, социальные волнения, вынужденная трудовая миграция, инфляция, потеря дохода и т.д. Однако следует отметить, что угроза потери дохода является стресс-фактором для благополучия всех групп респондентов (рис. 2). Среднее по выборке имеет отрицательное значение ( $-0,5725$ ), таким образом, угроза потери дохода беспокоит респондентов в 2 раза больше, чем актуальная в данный момент времени угроза пандемии ( $-0,2531$ ). При этом лица, имеющие неоформленные трудовые отношения, чаще выбирают вариант ответа «Да, опасаясь потерять доход» и реже вариант «Нет, не опасаясь потерять доход», чем другие группы респондентов.

В связи с целью исследования интерес представляет также распределение ответов респондентов на вопрос «Вы боитесь потерять работу или быть переведенным на неполный рабочий день, стать безработным?» (рис. 3).

Среднее по выборке имеет отрицательное значение ( $-0,1981$ ). Лица, работающие по срочному трудовому договору, чаще по сравнению с представителями других групп выбирали вариант ответа «Да, очень» и реже отмечали вариант «Нет, не боюсь».

Можно предположить, что распределение ответов на вопрос относительно удовлетворенности собственной должностью связано с тем, что большинство работников вынужденно соглашаются работать в условиях негарантированной занятости. Следует также отметить, что с 2019 г. в Российской Федерации начался эксперимент по стимулированию самозанятости за счет предоставления налоговых льгот. Первоначально режим распространялся только на пять субъектов РФ. В 2020–2021 гг. режим был распространен на всю территорию России. Возможность снижения налоговой нагрузки приводит к «выталкиванию» многих работников из гарантированной формы занятости в негарантированную, так как это выгодно предпринимательскому сектору. Примечательно, что люди с неоформленными трудовыми отношениями финансово в большей степени пострадали в период пандемии COVID-19, так как работодатели могли не сохранять им заработную плату во время вынужденной самоизоляции.

В дальнейших исследованиях мы планируем усилить внимание к вопросам изучения психологического благополучия самозанятых. Анализ комментариев, которые давали ре-

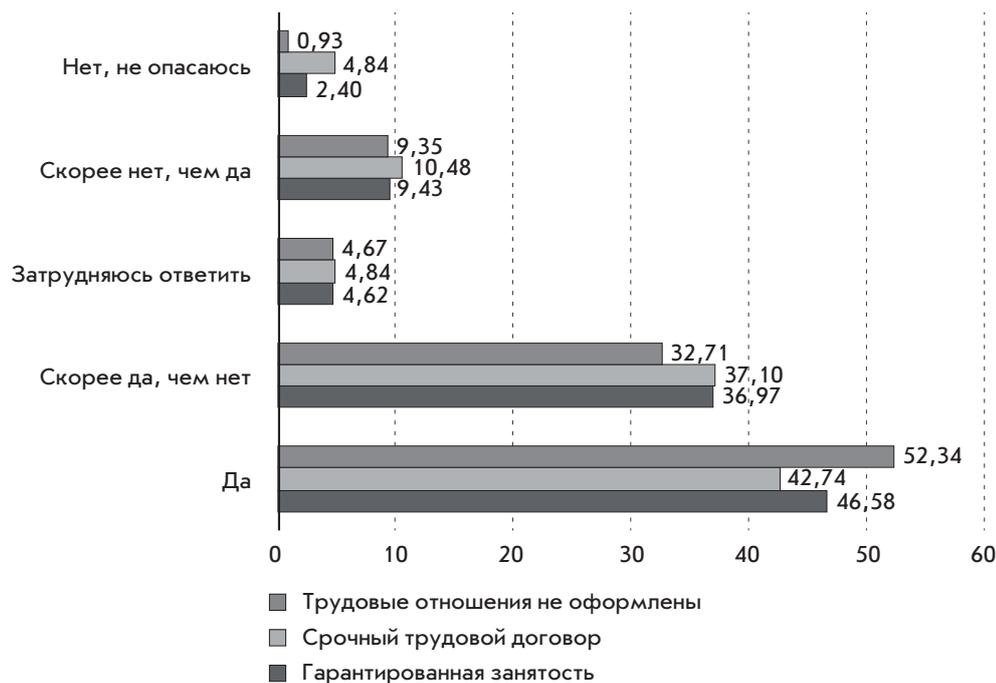


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Вы опасаетесь потерять доход!», %



**Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Вы боитесь потерять работу или быть переведенным на неполный рабочий день, стать безработным?», %**

спонденты при заполнении анкеты, позволяет предположить, что люди с неоформленными трудовыми отношениями не имеют никаких гарантий, кроме неофициальной договоренности с руководством, и поэтому в большей степени готовы к поиску работы. Постоянная неизвестность от того, продлят ли трудовой контракт в будущем и на какой срок, для ряда респондентов является серьезным стрессогенным фактором. Представленные результаты коррелируют с выводами Г.А. Монусовой, которая утверждает, что обладатели срочных контрактов чаще, чем постоянно занятые, подвержены депрессии, тревожности и неуверенности в завтрашнем дне [21].

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

1. В условиях четвертой промышленной революции снижается доля стандартной занятости. Около 30 % респондентов осуществляют свою деятельность в условиях негарантированной занятости. Увеличение доли негарантированной занятости отрицательно влияет как на психологическое благополучие индивидов, так и на долгосрочное социальное благополучие за счет роста риска безработицы, снижения или потери дохода.

2. Активная политика государства по стимулированию самозанятости в перспективе может угрожать социальной стабильности. Самозанятые лишаются возможности получения пособий по нетрудоспособности,

оплаты отпуска, а в будущем и пенсии. Эксперимент в сфере самозанятости должен получить более глубокую оценку и, возможно, подлежит корректировке.

3. Исследование подтвердило тенденцию, выявленную Дж. Хелгеном с коллегами, согласно которой в качестве важнейшего риска для своего благополучия опрошенные выделяют потерю дохода, в то время как безопасности на рабочем месте ими придается существенно меньшее значение.

4. Проведенное исследование позволяет выявить острую проблему недостаточности социальных гарантий для лиц с негарантированной занятостью, особенно для лиц, чьи трудовые отношения не оформлены. Четвертая промышленная революция может привести к девальвации системы защиты прав трудящихся.

5. В сложившихся условиях представляется крайне важным провести ревизию норм трудового права в части определения статуса работника и обеспечения защиты его прав. Отсутствие трудовых и правовых гарантий или их снижение имеет крайне негативное влияние на благополучие граждан, а также социальную и экономическую стабильность в долгосрочной перспективе. Краткосрочная экономия издержек бизнеса не должна становиться целью развития экономики. Временный положительный эффект может смениться периодом социальных протестов и потрясений.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Tskhadadze N.V. Industry 4.0: the Concept of Impact on the Economy / N.V. Tskhadadze // *Innovation & Investment*. — 2020. — № 7. — P. 43–45.
2. Нунес Е.С.А. Рынок труда и образование в условиях четвертой промышленной революции / Е.С.А. Нунес, В.А. Дуболазов. — DOI 10.18721/JE.11503 // *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки*. — 2018. — Т. 11, № 5. — С. 38–45.
3. Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда / А.В. Попов // *Социальное пространство*. — 2017. — № 1 (8). — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28880670>.
4. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. — DOI 10.32609/0042-8736-2006-1-122-143 // *Вопросы экономики*. — 2006. — № 1. — С. 122–143.
5. Маслова И. Неформальная занятость в России / И. Маслова, Т. Бараненкова. — DOI 10.32609/0042-8736-2003-9-89-99 // *Вопросы экономики*. — 2003. — № 9. — С. 89–99.
6. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие / Н.Л. Лютов. — DOI 10.19181/lsprr.2020.16.1.4 // *Уровень жизни населения регионов России*. — 2020. — Т. 16, № 1. — С. 43–50.
7. Семенов А.А. Гибкая занятость как историческая тенденция / А.А. Семенов // *Мировая экономика и международные отношения*. — 1994. — № 8-9. — С. 145–155.
8. Greenhalgh L. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity / L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt. — DOI 10.5465/AMR.1984.4279673 // *The Academy of Management Review*. — 1984. — Vol. 9, № 3. — P. 438–448.
9. Witte H.D. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the literature and Exploration of Some Unresolved Issues / H.D. Witte. — DOI 10.1080/135943299398302 // *European Journal of work and Organizational psychology*. — 1999. — Vol. 8, № 2. — P. 155–177.
10. Richter A. Job Insecurity and its Consequences: Investigating Moderators, Mediators and Gender : dis. / A. Richter ; Department of Psychology Stockholm University. — Stockholm, 2011. — 99 p.
11. Hellgren J.A. Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being / J. Hellgren, M. Sverke, K. Isaksson. — DOI 10.1080/135943299398311 // *European journal of work and organizational psychology*. — 1999. — Vol. 8, № 2. — P. 179–195.
12. McDonough P. Job Insecurity and Health / P. McDonough. — DOI 10.2190/BPFG-X3ME-LHTA-6RPV // *International Journal of Health Services*. — 2000. — Vol. 30, № 3. — P. 453–476.
13. Dawson C. Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-being / C. Dawson, M. Veliziotis, B. Hopkins. — DOI 10.1177/0143831x14559781 // *Economic and Industrial Democracy*. — 2017. — Vol. 38, № 1. — P. 69–98.
14. Демин А.Н. Психологические эффекты угрозы потери работы / А.Н. Демин, И.А. Петрова // *Психологический журнал*. — 2010. — Т. 31, № 6. — С. 38–49.
15. Чуйкова Т.С. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости / Т.С. Чуйкова, Д.И. Сотникова // *Организационная психология*. — 2016. — Т. 6, № 1. — С. 6–19.
16. Чуйкова Т.С. Негарантированная работа как социально-психологический феномен / Т.С. Чуйкова. — DOI 10.17759/sps.2015060410 // *Социальная психология и общество*. — 2015. — Т. 6, № 4. — С. 139–149.
17. Рахлис Т.П. Прекаризация как следствие трансформации социально-экономических систем / Т.П. Рахлис, Н.В. Скворцова, С.В. Коптякова. — DOI 10.18323/2221-5689-2017-1-57-62 // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер.: Экономика и управление*. — 2017. — № 1 (28). — С. 57–62.
18. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев, Е.И. Курильченко // *Уровень жизни населения регионов России*. — 2011. — № 5 (159). — С. 13–26.
19. Чуйкова Т.С. Негарантированная работа и психологическое благополучие человека: результаты эмпирических исследований и теоретические подходы к их интерпретации / Т.С. Чуйкова. — DOI 10.25629/НС.2020.07.19 // *Человеческий капитал*. — 2020. — № 7 (139). — С. 200–210.
20. Глуханюк Н.С. Социально-психологическое благополучие работников: опыт экспертной параметризации / Н.С. Глуханюк, О.А. Коропец, М.Н. Юртаева. — DOI 10.34773/EU.2020.5.29 // *Экономика и управление: научно-практический журнал*. — 2020. — № 5 (155). — С. 134–138.
21. Монусова Г.А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие / Г.А. Монусова. — DOI 10.19181/socjour.2019.25.3.6675 // *Социологический журнал*. — 2019. — Т. 25, № 3. — С. 46–66.

## Информация об авторах

*Коропец Ольга Анатольевна* — кандидат психологических наук, доцент, кафедра управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Российская Федерация, e-mail: okor@mail.ru.

## Authors

*Olga A. Koropets* — Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Department of Human Resource Management and Psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, the Russian Federation, e-mail: okor@mail.ru.

Чудиновских Марина Вячеславовна — кандидат юридических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Российская Федерация, e-mail: chud-marina@mail.ru.

**Для цитирования**

Коропец О.А. Благополучие работников в условиях негарантированной занятости Индустрии 4.0 / О.А. Коропец, М.В. Чудиновских. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(3).321-329 // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. — Т. 31, № 3. — С. 321–329.

Marina V. Chudinovskikh — Ph.D. in Law, Associate Professor, Department of Labor Economics and Human Resource Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, the Russian Federation, e-mail: chud-marina@mail.ru.

**For Citation**

Koropets O.A., Chudinovskikh M.V. The Well-Being of Employees in the Conditions of Non-Guaranteed Employment in Industry 4.0. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2021, vol. 31, no. 3, pp. 321–329. DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(3).321-329.