

Научная статья

УДК 371

<https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-5-90-101>

Нестандартная занятость как драйвер самообразования в контексте развития потенциала человека

Ирина Владимировна Волчкова¹, Ирина Викторовна Вотякова²,
Екатерина Сергеевна Воробьева³

¹ Томский государственный педагогический университет, Томск, Россия

^{2, 3} Северский технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Северск, Россия

¹ volchkovairina@bk.ru

² vivkart3h@yandex.ru

³ Esvorobyeva@mephi.ru

Аннотация

Рассматриваются вопросы влияния феномена нестандартной занятости на вовлеченность занятого населения в практики самообразования. Представлен краткий анализ показателей, косвенно характеризующих динамику масштабов нестандартной занятости в России. Показаны российский и зарубежный подходы к классификации нестандартной занятости и систематизированы ее атрибутивные характеристики. На основе проведенного опроса подтверждена гипотеза о том, что работники с признаками нестандартной занятости имеют более высокий уровень вовлеченности в практики самообразования для развития профессиональных компетенций. Сделан ряд выводов, в частности, о том, что нестандартная занятость для многих сегодня выступает драйвером внутренней самоорганизации, выстраивания системы действий, нацеленных на осознанное самостоятельное получение знаний, умений и навыков в соответствии с возникающими профессиональными потребностями. В качестве методологической основы исследования выбраны методы теоретического, сравнительного и статистического анализа, онлайн-опрос по технологии CAWI, контент-анализ материалов, представленных в базах данных открытого доступа. Материалами исследования послужили данные Росстата, EWCS, Международной организации труда и материалы проведенного анкетирования, а также документы стратегического развития Российской Федерации.

Ключевые слова: нестандартная занятость, рынок труда, непрерывное образование, самообразование, компетенции, человеческий потенциал

Для цитирования: Волчкова И. В., Вотякова И. В., Воробьева Е. С. Нестандартная занятость как драйвер самообразования в контексте развития потенциала человека // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2023. Вып. 5 (51). С. 90–101. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-5-90-101>

Original article

Non-standard employment as a driver of self-education in the context of human potential development

Irina V. Volchkova¹, Irina V. Votyakova², Ekaterina S. Vorobiyeva³

¹ Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russian Federation

^{2, 3} Seversk Technological Institute – branch of State Autonomous Educational Institution of Higher Education «National Research Nuclear University «MEPhI», Seversk, Russian Federation

¹ volchkovairina@bk.ru

² vivkart3h@yandex.ru

³ Esvorobyeva@mephi.ru

Abstract

The issues of the influence of the phenomenon of non-standard employment on the involvement of the employed population in the practice of self-education are considered. A brief analysis of indicators that indirectly characterize the dynamics of the scale of non-standard employment in Russia is presented. Russian and foreign approaches to the classification of non-standard employment are shown. Attributive characteristics of non-standard employment are systematized. Based on the survey, the hypothesis was confirmed that workers with signs of non-standard employment have a higher level of involvement in self-education practices to develop professional competencies. A number of conclusions are made, in particular, that non-standard employment for many today acts as a driver of internal self-organization, building a system of actions aimed at the conscious independent acquisition of knowledge, skills and abilities in accordance with emerging professional needs. The methods of theoretical and comparative analysis were chosen as the methodological basis of the study; methods of statistical analysis; online survey using CAWI technology; content analysis of materials presented in open access databases. The materials of the study were Rosstat data, EWCS materials, materials of the International Labor Organization, materials of the survey, as well as documents of the strategic development of the Russian Federation.

Keywords: non-standard employment, labor market, continuous education, self-education, competencies, human potential

For citation: Volchkova I. V., Votyakova I. V., Vorobiyeva E. S. Non-standard employment as a driver of self-education in the context of human potential development [Nestandartnaya zanyatost' kak drayver samoobrazovaniya v kontekste razvitiya potentsiala cheloveka]. *Nauchno-pedagogicheskoye obozreniye – Pedagogical Review*, 2023, vol. 5 (51), pp. 90–101. <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2023-5-90-101>

Прослеживая тенденции развития трудовой сферы, в течение последних десятилетий становится очевидной существенная трансформация характера, форм и портрета занятости, в т. ч. вследствие флексибилизации рынка труда. Сокращение количества устойчивых трудовых отношений, смещение акцентов в сторону гибкости и мобильности рынка труда диктует современному обществу необходимость формировать способность адаптироваться к новым реалиям и запросам, соответствовать которым становится все сложнее.

По оценкам зарубежных экспертов, в последние годы более 61 % всех работников в мире заняты неформально [1]. Согласно опросу 2020 г. в рамках европейских исследований условий труда (EWCS), проводимых Европейским фондом улучшения условий жизни и труда, в среднем порядка 44 % работников Европейского союза работают на условиях нестандартного трудового договора (рис. 1).

Подобные тенденции, по мнению экспертов, обусловлены тем, что сегодня распространение нестандартной занятости отчасти «связано с технологическими и управленческими инновациями и является объективной характеристикой технологического развития» [3], при этом «состав нестандартных форм продолжает расширяться и углубляться» [4]. Это обуславливает необходимость рын-

ка труда «приспосабливаться к непрерывно происходящим изменениям в экономической, социальной и институциональной среде» [5].

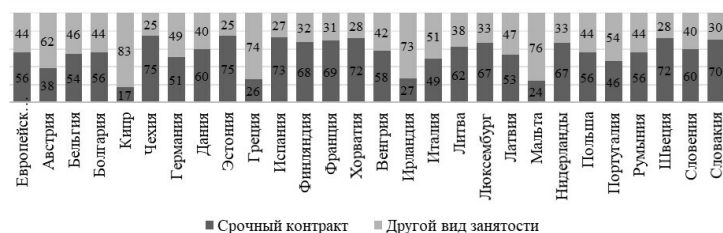


Рис. 1. Соотношение видов занятости работников по странам Европейского союза, % [2]

Рассматривая феномен нестандартной занятости, нельзя не отметить существующую в настоящее время терминологическую неопределенность в использовании дефиниций «нестандартная», «неформальная», «гибкая» и т. п. занятость, возникшую как следствие стремительных процессов глобализации и кардинальных перемен на рынке труда. Так, например, в Указе Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» речь идет о «нестандартной» занятости и в качестве одной из задач достижения целей обеспечения экономической безопасности страны заявлено ее сокращение [6]. Здесь стоит отметить, что неформальную занятость характеризует прежде всего отсутствие трудового договора и неуплата подоходного налога. Поэтому сокращение неформальной занятости является, безусловно, важной государственной задачей, позволяющей расширить возможности социальной политики. Вместе с тем в некоторых исследованиях неформальная и нестандартная занятость отождествляются. Мы же будем придерживаться мнения, что нестандартная занятость включает в себя неформальную.

В научной литературе под нестандартной занятостью принято понимать любую форму занятости, отклоняющуюся от «стандарта», закрепленного законодательно в большинстве развитых стран. При этом под «стандартом» занятости исследователи понимают «постоянную работу (на основе бессрочного трудового договора) в штате у работодателя в режиме полного рабочего дня, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров, с предоставлением рабочего места, отвечающего требованиям и условиям охраны труда и безопасности, а также социальных гарантий и гарантированную заработную плату» [7]. Подобной точки зрения придерживаются А. А. Федченко, О. А. Колесникова, Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова [5].

В России, согласно данным аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza, число неформально занятых во втором квартале 2021 г. достигло 15 млн чел., что на 11,5 % превышает аналогичный показатель прошлого года, а в мае 2022 г. неформальная занятость составляла порядка 15,45 млн чел. [8]. Согласно данным Росстата, в 2021 г. в неформальном секторе трудилось порядка 14,5 млн чел. (рис. 2), при этом максимальное количество работников – 2,265 млн чел. (15,5 %) приходилось на возрастную группу от 30 до 34 лет.

По уровню образования общая численность неформально занятых в 2021 г. распределилась следующим образом: 19,1 % имели высшее образование; 23,3 % – среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена и 23,9 % – по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих); 25,2 % имели среднее общее образование; 8 % – основное общее образование; 0,6 % не имели основного общего образования. По видам экономической деятельности в 2021 г. наибольшее количество занятых в неформальном секторе приходилось на торговлю (30,7 %), сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство (16,0 %), обрабатывающие производства (10,7 %), строительство (10,5 %), прочие виды услуг (7,6 %).

Стоит отметить, что реальные масштабы нестандартной занятости оценить достаточно сложно, поскольку, во-первых, нестандартная занятость в России на сегодняшний день не охвачена офици-

альным статистическим наблюдением, а во-вторых, рынок труда постоянно усложняется. Несмотря на это, российскими исследователями предпринимаются попытки выделить набор статистических показателей, позволяющих оценить масштабы нестандартной занятости. Что касается официальных данных Росстата, то на основе выборочных статистических исследований рабочей силы удается проследить динамику отдельных показателей, лишь опосредованно отражающих масштабы нестандартной занятости (рис. 3).

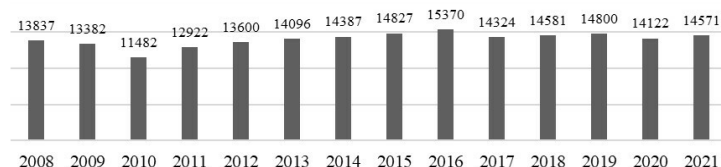


Рис. 2. Динамика численности занятых в неформальном секторе, тыс. чел. [9]



Рис. 3. Динамика показателей, косвенно характеризующих нестандартную занятость, тыс. чел. [9]

Вместе с тем сегодня нестандартная занятость является достаточно привычным явлением не только в сфере материального производства и коммерческих услуг, но в образовательных организациях. Совместительство, работа на неполную ставку или свыше нее, выполнение дополнительных трудовых функций – лишь малый перечень деятельности, характерный для современных работников сферы образования.

Попыток классифицировать нестандартную занятость к настоящему времени предпринято достаточно. В зарубежной практике выделяют четыре основные группы нестандартной занятости (рис. 4) [10]. В состав указанных групп входят многообразные подгруппы, при этом содержание в разрезе стран существенно различается.

Группы нестандартных форм занятости	Временная занятость
	Занятость на условиях неполного рабочего времени
	Заемный труд и многосторонние трудовые отношения
	Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость

Рис. 4. Группы нестандартных форм занятости (зарубежный подход)

Виды нестандартной занятости	Частичная занятость
	Временная занятость
	Непостоянная занятость
	Неполная занятость
	Недозанятость
	Сверхзанятость
	Вторичная занятость
	Самозанятость
	Занятость в неформальном секторе
	Заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала)
	Дистанционная или удаленная занятость

Рис. 5. Виды нестандартной занятости (российский подход)

В российских научных исследованиях нестандартную занятость, как правило, классифицируют по видам занятости (рис. 5) [5].

Не ставя цели описания всех указанных форм, систематизируем атрибутивные характеристики нестандартной занятости (табл. 1).

Таблица 1

Атрибутивные характеристики нестандартной занятости

Критерий	Содержание
Нестандартная продолжительность рабочего времени	Время, «отклоняющееся как в большую, так и в меньшую сторону от стандартного времени труда в 31–40 часов в неделю при режиме полного рабочего дня: неполная занятость – 30 часов и меньше, недозанятость, сверхурочная работа – 41 час и больше» [3]
Нестандартная продолжительность периода трудоустройства	Срочные трудовые договоры, сезонная, эпизодическая, работа по договорам гражданско-правового характера
Нестандартный тип найма	Опосредованный тип найма, заемный труд, привлечение к совместной работе широкого круга лиц для использования их компетенций
Отсутствие трудового договора	Трудовые взаимоотношения основаны на договоре на оказание услуг, договоре подряда или устном договоре
Нестандартные условия трудового договора	Работники не имеют права на пенсионное и социальное обеспечение, оплачиваемый отпуск, больничный и т. п.
Отсутствие постоянного места работы	Работа на дому или вне места нахождения работодателя, работа более чем у одного работодателя
Отсутствие обеспечения работника средствами и предметами труда	Работа осуществляется с использованием средств и предметов труда, принадлежащих работнику, а не работодателю

Постоянное усложнение рынка труда стремительно расширяет приведенную классификацию. Аутсорсинг (outsourcing), фрилансинг (freelancing), елансинг (e-lancing), краудсорсинг (crowdsourcing), аутстаффинг (outstaffing), коворкинг (coworking) – лишь малая часть новых видов трудовых отношений, обуславливающих появление работников с переосмысленной идентичностью и отношением к непрерывному образованию. Переоценка роли непрерывного образования в изменившихся рамках организации труда выступает сегодня важным фактором развития человеческого потенциала и повышения качества человеческих ресурсов. По мнению экспертов, «в образовательных (андрагогических) практиках необходимы демонстрация „новых образов“ деятельности, картирование трудовых пространств и трудового потенциала человека, построение компетентностного профиля hard-soft-self, работа с запросом, прямые коммуникации с профессиональным сообществом» [11]. При этом самообразование, в основу которого положено осознанное расширение и совершенствование знаний, навыков, умений в соответствии с индивидуальными потребностями и запросами на протяжении всей жизни, имеет особое значение в системе непрерывного образования.

По данным исследования, проведенного Высшей школой экономики в 2019 г. в рамках «Мониторинга экономики образования» [12], уровень вовлеченности взрослого населения России в практики самообразования за последние годы вырос более чем в полтора раза. При этом респонденты отмечали, что основными мотивами к самообразованию выступает не только повышение требований со стороны работодателя, но и личный интерес к саморазвитию.

Необходимость проведения дальнейших исследований в данном направлении представляется особо важной, поскольку вовлеченность населения в практики самообразования выступает значимым индикатором при оценке уровня социально-экономического развития региона и страны в целом в условиях динамично трансформирующегося рынка труда.

В рамках настоящего исследования была выдвинута гипотеза о том, что работники с признаками нестандартной занятости имеют более высокий уровень вовлеченности в практики самообразования для развития профессиональных компетенций. Для тестирования гипотезы был проведен опрос со стихийной выборкой респондентов в заочном формате (режиме онлайн). Уровень вовлеченности в практики самообразования измерялся в процентах от максимально возможной суммы ответов респондентов на вопрос «Какие виды ресурсов Вы используете для самообразования?». Единицей обследования выступило занятое население из различных сфер экономической деятельности. В качестве метода сбора данных был выбран онлайн-опрос по технологии CAWI (Computer-Assisted WEB Interviewing), представляющей собой систему онлайн-интервьюирования, построенную на принципе самостоятельного заполнения анкеты респондентом по онлайн-ссылке без участия интервьюера. Анкета состояла из основной части, включающей шесть вопросов закрытого и полужакрытого типа (табл. 2), и паспортной, раскрывающей пол, возраст и образование респондента. Рассылка ссылки на анкету осуществлялась с использованием социальных сетей.

Таблица 2

*Анкета для исследования уровня вовлеченности занятого населения
в практики самообразования*

Вопросы	Варианты ответов
Отличаются ли условия Вашего труда от «стандарта» занятости?	Нет, я работаю на условиях «стандартной» занятости. Да, мои условия труда отличаются от «стандарта»
В случае если условия Вашего труда отличаются от «стандарта», укажите один или несколько критериев отличия	Нестандартная продолжительность рабочего времени (например, неполная занятость или сверхурочная работа). Нестандартная продолжительность периода трудоустройства (например, сезонная работа или эпизодическая работа). Нестандартный тип найма (например, опосредованный тип найма). Отсутствие трудового договора (например, устная договоренность). Нестандартные условия трудового договора (например, отсутствие социальных гарантий). Отсутствие постоянного места работы (например, работа на дому или вне места нахождения работодателя). Иные условия
Какой вид дополнительного образования Вы используете для развития профессиональных компетенций?	Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации. Дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки. Развиваю свои профессиональные компетенции самостоятельно на основе самообразования. Не использую дополнительное образование для развития профессиональных компетенций
Занимаетесь ли Вы самообразованием?	Нет, поскольку нет желания. Нет, поскольку нет времени. Нет, поскольку нет способности к самообучению. Нет (по другим причинам); Да, по мере необходимости (по мере возникновения потребностей). Да, вынужденно (нет возможности приобретать нужные знания в учебном заведении). Да (по другим причинам)

Вопросы	Варианты ответов
Укажите Ваши мотивы, если таковые имеются, для участия в практиках самообразования	Занимаюсь самообразованием для общего развития. Занимаюсь самообразованием для овладения хобби. Занимаюсь самообразованием для карьерного роста. Занимаюсь самообразованием для совершенствования знаний, навыков, умений в профессиональной деятельности. Занимаюсь самообразованием для выполнения требования работодателя. Иные мотивы для занятия самообразованием. Не имею мотивов для самообразования
Какие виды ресурсов Вы используете для самообразования?	Онлайн-трансляции. Онлайн-конференции. Онлайн-курсы, не предполагающие личного участия преподавателя. Игры, симуляторы, тренажеры. Обучающее видео (видеоуроки, видеоблоги, видеоролики и т. п.). Электронные издания (книги, статьи, учебники и т. п.). Печатные издания (книги, статьи, учебники и т. п.). Контентные сайты. Социальные платформы для обучения. Форумы. Вопросно-ответные сервисы. Онлайн-контент в виде обучающих и информационных презентаций. Онлайн-тесты. Платформы для тьюторинга. Сервисы для самостоятельного поиска информации, в т. ч. агрегаторы. Не занимаюсь самообразованием

Для проверки гипотезы и интерпретации результатов опроса респондентов со стандартными условиями труда мы отнесли к первой группе (232 чел.), респондентов с признаками нестандартной занятости – ко второй (128 чел.).

В опросе приняли участие 360 человек – 73,3 % опрошенных составили женщины. По уровню образования респонденты распределились следующим образом: 77,8 % респондентов имеют высшее образование; 18,1 % – среднее профессиональное; 2,8 % – среднее общее; 0,8 % – основное общее; 0,6 % от опрошенных ответили, что не имеют основного общего образования. Наибольшее количество респондентов, участвующих в опросе, вошли в возрастную группу 30–39 лет (35 %).

Согласно результатам проведенного опроса, 35,6 % респондентов имеют условия труда, отличающиеся от «стандарта», и относятся ко второй группе респондентов. При этом среди основных критериев отличия 38,5 % респондентов обозначают нестандартную продолжительность рабочего времени (рис. 6).

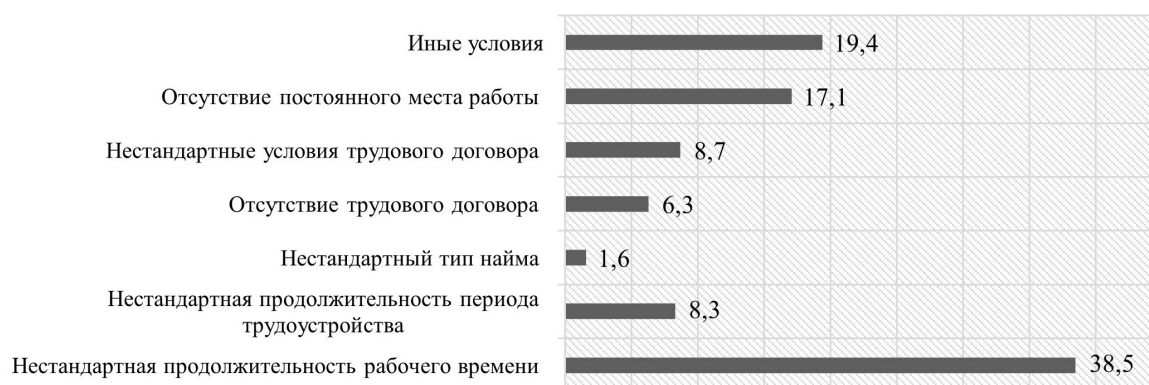


Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «В случае если условия Вашего труда отличаются от «стандарта», укажите один или несколько критериев отличия», %



Рис. 7. Распределение ответов первой группы респондентов на вопрос «Какой вид дополнительного образования Вы используете для развития профессиональных компетенций?», %



Рис. 8. Распределение ответов второй группы респондентов на вопрос «Какой вид дополнительного образования Вы используете для развития профессиональных компетенций?», %



Рис. 9. Распределение ответов первой группы респондентов на вопрос «Занимаетесь ли Вы самообразованием?», %



Рис. 10. Распределение ответов второй группы респондентов на вопрос «Занимаетесь ли Вы самообразованием?», %

Что касается предпочтений в видах дополнительного образования, то можно констатировать, что развитие профессиональных компетенций на основе самообразования имеет приоритетное значение для 68,3 % респондентов, участвующих в опросе. Причем среди нестандартно занятых самообразованием готовы заниматься 82,8 % опрошенных, в то время как среди тех, чьи условия труда не отличаются от «стандарта», идею самообразования разделяют лишь 60,3 % (рис. 7–8).

На вопрос «Занимаетесь ли Вы самообразованием?» утвердительно ответили 93,3 % опрошенных, однако среди второй группы респондентов процент утвердительных ответов на данный вопрос несколько выше, чем у первой, – 94,5 % и 92,4 % соответственно (рис. 9–10).

В качестве ключевых мотивов к самообразованию обе группы респондентов указали самообразование для общего развития (64,4 % и 63,2 % соответственно) и для совершенствования знаний, навыков, умений в профессиональной деятельности. Из числа первой группы самообразованием для развития в профессиональной сфере занимаются 50,4 % респондентов. У второй группы ре-

спондентов данный показатель существенно выше и находится на уровне 81,2 %, это свидетельствует о том, что работники с признаками нестандартной занятости чаще прибегают к практикам самообразования для развития профессиональных компетенций (рис. 11–12).



Рис. 11. Распределение ответов первой группы респондентов на вопрос «Укажите Ваши мотивы, если таковые имеются, для участия в практиках самообразования», %



Рис. 12. Распределение ответов второй группы респондентов на вопрос «Укажите Ваши мотивы, если таковые имеются, для участия в практиках самообразования», %

Уровень вовлеченности в практики самообразования оценивался по каждой группе респондентов в процентах от максимально возможной суммы ответов на вопрос «Какие виды ресурсов Вы используете для самообразования?». Суммарное количество ответов в первой группе респондентов (232 чел.) составило 1000 (при максимально возможном суммарном значении 3480); во второй группе (128 чел.) – 697 ответов (при максимально возможном суммарном значении 1920). Таким образом, уровень вовлеченности в практики самообразования в первой группе респондентов оценивается на уровне 28 %, в то время как во второй группе данный показатель составил 36 %.

В пятерку самых популярных ресурсов для самообразования у первой группы респондентов вошли: обучающее видео (видеоуроки, видеоблоги, видеоролики и т. п.); электронные издания (книги, статьи, учебники и т. п.); печатные издания (книги, статьи, учебники и т. п.); онлайн-трансляции и онлайн-конференции. Вторая группа респондентов в качестве самых востребованных ресурсов выделила обучающее видео, электронные и печатные издания, контентные сайты и форумы. Среди опрошенных первой группы 76,2 % респондентов отдают предпочтение обучающим видео; 48,7 % – электронным изданиям; 43,1 % – печатным изданиям; 40,5 % – онлайн-трансляциям. Во второй группе респондентов обучающие видео предпочитают 78,1 % опрошенных; электронные и печатные издания – 60,1 % и 55,4 % соответственно; контентные сайты – 54,6 %.

Таким образом, можно сделать ряд выводов:

1. Представляется, что определенные формы нестандартной занятости существенно расширяют возможности человека в самообразовании, саморазвитии, самоопределении, самоутверждении, самореализации, самовыражении и самоактуализации. В свою очередь, человек с выраженными потребностями и способностями к различным «само» в меньшей степени зависит от формального рынка труда, поскольку способен успешно адаптироваться к новым реалиям и гибко реагировать на происходящие изменения. Результаты проведенного исследования показывают, что нестандартная

занятость для многих сегодня выступает драйвером внутренней самоорганизации, выстраивания системы действий, нацеленных на осознанное самостоятельное получение знаний, умений и навыков в соответствии с возникающими профессиональными потребностями. Так, например, фрилансер, занятый на рынке интеллектуального труда, инвестируя в самообразование, обретает необходимый ему набор знаний, умений и навыков, которые формируют и усиливают его профессиональные позиции и конкурентоспособность.

2. Неоднозначное понимание феномена нестандартной занятости зачастую приводит к исследованию ее проявлений исключительно с позиции возникающих негативных последствий для экономики. Однако, на наш взгляд, многие работники, занятые нестандартно, включаясь в практики самообразования, имеют значительный потенциал саморазвития, что в свою очередь способствует укреплению человеческого потенциала страны.

Список источников

1. Florence B., Carré F., Chen M., Vanek J. Home-Based Workers in the World: A Statistical Profile // WIEGO Statistical Brief. 2021. № 27. URL: <https://www.wiego.org/publications/home-based-workers-world-statistical-profile> (дата обращения: 15.12.2022).
2. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofound's European Working Conditions Survey, 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey> (дата обращения: 02.01.2023).
3. Анисимов Р. И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования, 2019. № 9. С. 64–72.
4. Попова Р. И., Токсанбаева М. С. Нестандартные формы занятости в малом бизнесе // Народонаселение, 2018. Т. 21, № 3. С. 68–83.
5. Федченко А. А., Колесникова О. А., Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж. Изд-во: Воронежский центр научно-технической информации, 2016. 84 с.
6. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (дата обращения: 10.01.2023).
7. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.
8. Официальный сайт сети профессиональных аудиторских, оценочных и консалтинговых компаний «ФинЭкспертиза» URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/zanyatost-sokratilas/> (дата обращения: 02.01.2023).
9. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): стат. сб. // Росстат. М., 2022. 151 с.
10. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2017. 39 с.
11. Смышляева Л. Г., Суханова Е. А., Грузных С. Н., Кудашкина Л. А. Развитие андрагогических практик региона: экосистемные отношения университетов и рынка труда // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2022. Вып. 3 (43). С. 79–89.
12. Юдин И. Б., Полякова В. В., Фурсов К. С. Практики самообразования среди взрослого населения России // Мониторинг экономики образования. 2020. Вып. 39. URL: https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354266184/release_39_2020.pdf?fbclid=IwAR3gQ93oLL4WUpfGMiPbtdY2qmf5AKFsRIFiDetBb_Q2Sn6YFUWrbpCKpE (дата обращения: 16.01.2023).

References

1. Florence B., Carré F., Chen M., Vanek J. Home-Based Workers in the World: A Statistical Profile. *WIEGO Statistical Brief*, 2021, no. 27. URL: <https://www.wiego.org/publications/home-based-workers-world-statistical-profile> (accessed 15 December 2022).
2. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofound's European Working Conditions Survey*, 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey> (accessed 02 January 2023).

3. Anisimov R. I. Prekarizirovannaya zanyatost' v Rossii: opyt opredeleniya osnovnykh indikatorov [Precarious employment in Russia: experience in determining the main indicators]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2019, no. 9, pp. 64–72 (in Russian).
4. Popova R. I., Toksanbaeva M. S. Nestandartnye formy zanyatosti v malom biznese [Non-standard forms of employment in small business]. *Narodonaseleniye*, 2018, vol. 21, no. 3, pp. 68–83 (in Russian).
5. Fedchenko A. A., Kolesnikova O. A., Dashkova E. S., Dorokhova N. V. *Neformal'naya zanyatost': teoreticheskiye osnovy, issledovaniye, prognoz* [Informal employment: theoretical foundations, research, forecast]. Voronezh, Voronezhskiy tsentr nauchno-tehnicheskoy informatsii Publ., 2016. 84 p. (in Russian).
6. *Ukaz Prezidenta RF ot 02.07.2021 № 400 «O Strategii natsional'noy bezopasnosti Rossiyskoy Federatsii»* [Decree of the President of the Russian Federation of July 2, 2021 No. 400 “On the National Security Strategy of the Russian Federation”] (in Russian). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (accessed 10 January 2023).
7. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. Nestandartnaya zanyatost' i rossiyskiy rynek truda [Precarious employment and the Russian labor market]. *Voprosy ekonomiki*, 2006, no. 1, pp. 122–143 (in Russian).
8. *Ofitsial'nyy sayt seti professional'nykh auditorskikh, otsenochnykh i konsaltingovykh kompaniy «FinEkspertiza»* [Official website of the FinExpertiza network of professional audit, valuation and consulting companies] (in Russian). URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/zanyatost-sokratilas/> (accessed 02 January 2023).
9. *Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotitsa v Rossii (po rezul'tatam vyborochnykh obsledovaniy rabochey sily): stat. sb.* [Labor force, employment and unemployment in Russia (according to the results of sample labor force surveys): statistical collection]. Moscow, Rosstat Publ., 2022. 151 p. (in Russian).
10. *Nestandartnye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznykh stranakh. Obzornaya versiya. Mezhdunarodnoye byuro truda* [Non-standard forms of employment. Analysis of problems and prospects for solutions in different countries. Review version. International Labor Office]. Geneva, MBT Publ., 2017. 39 p. (in Russian).
11. Smyshlyaeva L. G., Sukhanova E. A., Gruznykh S. N., Kudashkina L. A. Razvitiye andragogicheskikh praktik regiona: ekosistemnye otnosheniya universitetov i rynka truda [Development of Andragogical Practices in the Region: Ecosystem Relations between Universities and the Labor Market]. *Nauchno-pedagogicheskoe obozreniye – Pedagogical Review*, 2022, no. 3 (43), pp. 79–89 (in Russian).
12. Yudin I. B., Polyakova V. V., Fursov K. S. Praktiki samoobrazovaniya sredi vzroslogo naseleniya Rossii [Practices of self-education among the adult population of Russia]. *Monitoring ekonomiki obrazovaniya*, 2020, vol. 39 (in Russian). URL: https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354266184/release_39_2020.pdf?fbclid=IwAR3gQ93oLL4WUpfGMiPbtdY2qmf5AKFsRiFiDetBb_Q2Sn6YFUWrbpCkPe (accessed 16 January 2023)

Информация об авторах

Волчкова И. В., кандидат экономических наук, доцент, Томский государственный педагогический университет (ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061).
E-mail: volchkovairina@bk.ru

Вотякова И. В., доктор экономических наук, Северский технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (пр. Коммунистический, 65, Северск, Россия, 636036).
E-mail: vivkart3h@yandex.ru

Воробьева Е. С., кандидат экономических наук, Северский технологический институт – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (пр. Коммунистический, 65, Северск, Россия, 636036).
E-mail: Esvorobyeva@mephi.ru

Information about the authors

Volchkova I. V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Tomsk State Pedagogical University (ul. Kiyevskaya, 60, Tomsk, Russian Federation, 634061).
E-mail: volchkovairina@bk.ru

Votyakova I. V., Doctor of Economic Sciences, Seversk Technological Institute – branch of State Autonomous Educational Institution of Higher Education «National Research Nuclear University «MEPhI» (pr. Kommunistichesky, 65, Seversk, Russian Federation, 636036).
E-mail: vivkart3h@yandex.ru

Vorobiyeva E. S., Candidate of Economic Sciences, Seversk Technological Institute – branch of State Autonomous Educational Institution of Higher Education «National Research Nuclear University «MEPhI» (pr. Kommunistichesky, 65, Seversk, Russian Federation, 636036).
E-mail: Esvorobyeva@mephi.ru

Статья поступила в редакцию 01.02.2023; принята к публикации 04.09.2023

The article was submitted 01.02.2023; accepted for publication 04.09.2023