

УДК 331.526

DOI: 10.24412/1998-5533-2025-3-119-126

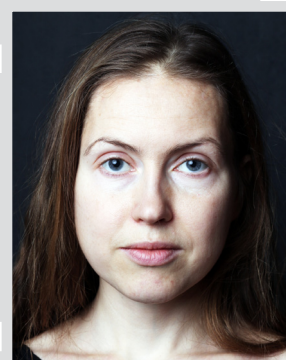
Неформальная занятость в условиях цифровизации рынка труда (на примере Республики Башкортостан)

**Ураев Р.Р.**

Кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социально-экономических и гуманитарных дисциплин Башкирского государственного аграрного университета (Уфа)

Круль А.С.

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Башкирского государственного аграрного университета (Уфа)

**Валиева Г.Р.**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Башкирского государственного аграрного университета (Уфа)

Современные цифровые технологии постепенно трансформируют все сферы жизни общества, меняются приоритеты, ценности, первостепенными становятся потребности в интеллектуальном развитии, самореализации и овладении навыками переработки/сохранения информации. Под влиянием цифровизации изменяется экономика труда, образуются новые виды трудовой деятельности, меняется структура уже существующих экономических отношений и структура рынка труда. Информация, выступая в качестве основы коммуникаций, меняет не только сегменты рынка, но и нормы экономических отношений, являясь побудителем и источником экономических действий. Появляется понятие «цифровая экономическая среда», где каждый экономический субъект действует не только в экономическом, но и в цифровом пространстве.

Целью исследования является анализ влияния условий цифровизации рынка труда на динамику и характер неформальной занятости. В представленной работе дается оценка такому явлению, как неформальная занятость и нестандартные формы занятости в условиях цифровой экономики, анализируются причины появления новых форм неформальной занятости, связанных с использованием цифровых средств в профессиональной деятельности. В статье дана характеристика условиям современной цифровизации рынка труда, определены причины недостаточного использования цифровых средств в профессиональных видах деятельности в рамках традиционных форм занятости и высокого уровня применения цифровых средств в неформальных трудовых отношениях.

Доля неформально занятых в России в последние годы существенно возросла, в настоящей работе исследуется цифровизация трудовых и экономических отношений как фактор роста неформальной занятости. В работе представлены авторские комплексные социологические исследования, проведенные в 2024 г. (опрос, экспертный опрос, анализ статистических документов), а также результаты исследований, проведенных ВЦИОМ, «Левада-центр» (2015–2024 гг.).

Авторское исследование раскрыло положительную роль цифровой неформальной занятости в профессиональном и личностном развитии современного российского работника. В рамках изучения новых трудовых практик было установлено, что на рынке труда все чаще неформальные, «атипичные» трудовые практики связаны с цифровыми средствами. И тенденция к оформлению цифровых форм занятости в социальные трудовые практики будет все ярче проявляться и в дальнейшем. Это иные формы взаимодействия работника и работодателя, содержание которых выходит за рамки традиционного понимания неформальной занятости. В будущем такие практики будут встречаться все чаще, отвоевывая в структуре рынка труда собственное пространство.

Ключевые слова: неформальная занятость, нетрадиционные формы занятости, атипичная занятость, рынок труда, цифровизация, безработица, трудовые отношения, трудовые практики, дистанционные формы занятости

Для цитирования: Ураев Р.Р., Круль А.С., Валиева Г.Р. Неформальная занятость в условиях цифровизации рынка труда (на примере Республики Башкортостан) // Вестник экономики, права и социологии. 2025. № 3. С. 119–126. DOI: 10.24412/1998-5533-2025-3-119-126.

Цифровая трансформация экономической системы выражается в изменении таких составляющих ее структурных компонентов (институциональных субъектов, организаций, структур), как государство, потребители, образование и кадры, инфраструктура и связь, маркетинг и реклама, финансы и торговля, медиа и развлечения. Однако, несмотря на то, что видимые изменения есть, исследователи отмечают, что Россия, по сравнению с другими странами, отстает в использовании цифровых технологий в экономической системе, а цифровизация несет в себе изменения не только положительного характера, но и отрицательного, создавая дополнительные проблемы.

Материалы и методы: влияние цифровизации экономики на трудовые отношения

Существует мнение, что в ближайшее время «не будет ни одного сегмента экономики России, где будут отсутствовать те или иные компоненты цифровой экономики» [1, с. 60]. Новые условия, в которых осуществляются экономические отношения, предъявляют новые требования к участникам рынка труда, к примеру, владение цифровыми компетенциями (и не только работники, но и работодатели уже должны демонстрировать навыки владения информационными технологиями) в области самоменеджмента, управления, коммуникации, креативности. Уже в связи с цифровизацией «на российском рынке труда наблюдается безработица и нехватка специалистов в области информационно-коммуникационных технологий» [2, с. 61].

Изменяются требования со стороны работодателей. Работники с развитыми цифровыми навыками получают более высокую заработную плату, чем «аналогично образованные работники с более низкими цифровыми навыками, и они могут быть незначительно менее подвержены перемещению, вызванному автоматизацией» [3, с. 72]. Цифровая грамотность становится критически важным фактором для работодателя при найме сотрудника.

Цифровизация трудовых отношений определяет новые тенденции динамики рынка труда: рост горизонтальной мобильности в течение трудовой жизни, при этом усложняется горизонтальная структура организаций; профессионализация высшего образования (стирание граней между классическими академическими и прикладными профессиями), глобализация профессий и профессионалов; децентрализация экономической ответственности и ответственности за качество работы, усиление роли и усложнение задач «личностного развития» («умения на всю жизнь»); изменение стилей жизни на разных уровнях: глобальном, социума, организационном, индивидуальном [4].

В современное время полноценный субъект рынка труда должен обладать минимальными цифровыми компетенциями.

Цифровизация экономики и неформальная занятость

Как явление неформальная занятость уже интересна тем, что это не просто сегмент рынка труда

или часть экономических отношений. Это целая система трудовых отношений, где нет границ по сферам профессий. Как экономическое явление неформальная занятость имеет большое влияние на рынок труда, занимая в нем достаточно серьезные позиции. Численность населения, считающегося неформально занятым, «насчитывает на сегодняшний день около 15 млн чел. (помимо учета детей, многодетных семей, пенсионеров, военнослужащих и приравненных к ним лиц), что составляет порядка 20 % от показателя общей занятости» [5, с. 98]. Неформальная занятость представляет собой «занятость, не охваченную системой трудовых и социальных прав как в неформальном секторе экономики, так и вне его, и включает самостоятельную занятость в рамках небольших незарегистрированных предпринимательских инициатив и работу по найму на незащищенных рабочих местах» [2]. Ключевым критерием неформальной занятости и, более широко – неформальных трудовых отношений, выступает отсутствие их регулирования и защиты интересов работников, вовлеченных в такие отношения, со стороны государства.

Доля неформально занятых на рынке труда в России за последние годы составила 44 %, что ненамного меньше половины всего трудоспособного населения [6]. При этом самый большой прирост именно у дистанционной формы занятости, которая осуществляется с помощью цифровых средств. В таблице 1 представлена классификация субъектов неформальной занятости в современной России.

Существует и такая классификация неформально занятых: «самозанятые; получающие серую зарплату; не оформляющие собственную деятельность, приносящую доход (учащиеся и студенты очной формы обучения, домохозяйки, пенсионеры, работающие или подрабатывающие без оформления трудовых отношений, в том числе ради сохранения положенных им социальных выплат и доплат к пенсии)» [7, с. 16].

Гибкость рынка труда, появление самых разных видов и форм экономической деятельности – позитивные эффекты неформальной занятости, в каком-то смысле неформальные отношения в трудовой сфере выполняют роль «буферной зоны», смягчая сложность и жесткость экономико-правовых формальных отношений работника и работодателя. Фактическая безработица, таким образом, сокращается, а доходы населения увеличиваются.

Причиной неформальной занятости часто определяют несовершенные механизмы экономических институтов. Однако нам представляется, что такие отношения, которые определяют неофициальный механизм взаимодействия работника, работодателя, покупателя, производителя и т.д. (экономических акторов) являются естественным следствием существующей экономической и правовой системы российского общества. У неформальной занятости есть определенные функции в экономической системе. Масштабы распространения неформальной занятости и ее структура во многом обусловлены особенностями институциональной среды [8].

Проводимые Центром социально-политического мониторинга РАНХиГС регулярные опросы фиксируют рост положительного отношения россиян к теневой экономической деятельности: в 2019 г. количество видящих в такой деятельности больше пользы увеличилось среди работающих респондентов более чем на две трети по сравнению с 2016–2017 гг., оценивших ее негативно, уменьшилось почти на 60 %, рассматривающих ее как приносящую обществу и вред, и пользу в равной мере за тот же период стало больше в 1,5 раза [9, с. 56]. Официально оформленное трудоустройство все более наполняется неформальным содержанием, а заключаемый договор оставляет зазор для устной договоренности сторон. В авторском исследовании, проведенном в 2016 г., основными мотивами выбора той или иной формы неформальной занятости выступают: «индивидуализм, личностный детерминизм, свободная конкуренция, ориентация на результат, объективная оценка результатов труда» [10, с. 128]. Такие ценностные ориентировки хорошо сочетаются с профессиональной деятельностью, осуществляемой с помощью цифровых средств.

Результаты и обсуждение: влияние цифровых технологий на характер трудовых неформальных отношений

Цифровизация экономических отношений существенно повысила значение инноваций, информации и новых знаний для работника. Изменилось содержание труда, в нем начинают доминировать творческие

Таблица 1
Классификация субъектов неформальной занятости

Субъекты	Сферы экономической деятельности
Индивидуальные предприниматели, самозанятые	Любая предпринимательская деятельность
Индивидуальные предприниматели (крестьянские хозяйства), занятые в сфере оказания профессиональных и технических услуг	Сельское хозяйство, врачи, нотариусы и др.
Оказание платных бытовых услуг	Горничные, сторожа, водители, гувернантки, няни, домашние повара и др.
Работающие по найму у индивидуальных предпринимателей	Предпринимательская деятельность
Товарищества, созданные индивидуальным предпринимателем	Предпринимательская деятельность
Производство продукции и последующая реализация на рынке	Сельское хозяйство, охота, рыболовство

и познавательные составляющие, требования к компетенциям работников также изменились. Креативность и самостоятельность становятся конкурентными навыками на рынке труда.

Неформальная занятость в российском обществе имеет некоторые отличия. Такие характеристики не свойственны многим другим обществам и связаны с формальными трудовыми отношениями. К примеру, одним из вариантов нормы (в проведенном авторском исследовании до 80% респондентов указали как норму) относятся трудовые отношения устной договоренности на рабочем месте или совмещение дополнительных вариантов неформальной занятости в свободное время с основной должностью. Для западных социологов такой вариант неформальной занятости определяется как «атипичная занятость» [11, с. 46].

На рынке труда в России достаточно интенсивно происходит трансформация форм и видов занятости – появляется множество альтернативных трудовых практик, гибких и изменчивых, адаптирующихся к условиям цифровой экономики (фриланс, аутсорсинг, удаленная занятость и тому подобное). Новые формы занятости «вместе с традиционными довольно часто пополняют сферу неформальной занятости населения, которая в последние годы перманентно расширяется» [12].

В проведенном авторском исследовании (осень 2024 г.) приняли участие 350 респондентов трудоспособного возраста (Уфа). Все участники исследования на момент проведения анкетирования состояли на учете в службе занятости РБ. Такая выборка была обусловлена целью исследования – изучить социальные практики неформальной занятости. Были определены следующие формы атипичной занятости, с которыми сталкивались респонденты: работа по срочным трудовым договорам, работа в режиме неполного рабочего времени, заемный труд, а также лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс. По данным авторского исследования, в течение двух последних лет 12,0 % занятых респондентов работали в гибридном формате (т.е. часть рабочей недели – в офисе, часть – дистанционно), 11,0 % – преимущественно удаленно, а так или иначе сталкивались с атипичной занятостью 75,0 % респондентов. Сталкивались со следующими признаками атипичной занятости: неполное рабочее время (95 %); разделение рабочего места (67 %); временная работа (97 %); работа без «рабочего места» (70 %); работа по совместительству (100 %); самозанятость (45 %); выполнение не предусмотренных трудовым договором обязанностей (96 %).

Все больше работников сталкиваются с нетрадиционными формами занятости, и, напротив, общепринятые признаки стандартных трудовых отношений уже встречаются значительно реже. Так, на вопрос «Знакомы ли вы с кем-либо или сами являе-

тесь примером работы на одного работодателя в течение 20 и более лет?» мы получили утвердительный ответ (15 %), а также на вопрос «Есть ли у вас реальные примеры линейно-ступенчатой карьерной траектории?» был получен утвердительный ответ (17 %).

Атипичной занятости присущи следующие черты: непродолжительность трудовой деятельности, отсутствие гарантии стабильности заработной платы, возможность возникновения различных рисков правового характера в трудовых отношениях [13]. Подобный вопрос был представлен в исследовании. Более половины респондентов согласились, что такие признаки, как временность (непродолжительность трудовой деятельности) и отсутствие гарантии стабильности заработной платы, действительно характеризуют атипичную занятость. Однако 71 % респондентов указал, что и для формальных традиционных трудовых отношений есть точно такие же риски возникновения проблем правового характера, как и в случае с атипичной занятостью, и даже напротив, около половины респондентов отметили, что в случае с неформальной занятостью такие риски в каком-то смысле даже меньше. Также основным риском неформальной занятости, отмеченный исследователями как рост прекаризации (трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости) [14], респондентами воспринимается не как признак неформальной занятости, а как условие трудовых отношений в целом.

Были определены риски атипичной занятости: самостоятельное планирование профессионального пути и роста (70 % респондентов); гибкие карьерные траектории (40 % респондентов); постоянный мониторинг собственных профессиональных навыков (95 % респондентов); приобретенная специальность не является гарантией трудоустройства (80 % респондентов, почти все лица до 40 лет); обучение в течение всей жизни (*lifelong learning*) (отмечено 85 % респондентов).

Респонденты в ответах на открытые вопросы указывали, что устроившийся на новое место работник также сталкивается с высокими рисками (несмотря на формальный трудовой договор), поскольку он не в состоянии понять, в какой мере трудовой договор будет исполняться. По мнению участников опроса, это касается должностных обязанностей, размера заработной платы, премий, доплат, и в некоторых случаях сроки выплаты заработной платы остаются неопределенными. И в этом смысле нет разницы между формальными и неформальными трудовыми отношениями.

Интересны ценностные ориентации работников и взгляды на профессиональную деятельность.

65 % респондентов указали на свободу и экономию времени как важное условие для трудовой деятельности, 45 % – высокую степень самостоятельности, 30 % посчитали творчество ценностью трудовой деятельности, и гибкий график работы важен для 68 % участников опроса. Отметим, что традиционные ценности профессионально-трудовой деятельности, такие как стабильность, карьерный рост, комфортные условия на работе и хорошие отношения в трудовом коллективе, также важны, однако можно отметить тенденцию снижения выбора именно таких ценностей (к примеру, в исследовании 2006 г. преобладают ценности, связанные с материальным обеспечением и деньгами) [15, с. 299]. Самореализация и развитие как ценность культуры труда выдвигаются на первый план у работников, такие ориентиры обуславливают выбор неформальной формы занятости.

Повышение цифровой грамотности и изменение ценностных ориентаций работников способствует спросу на более творческие и свободные формы занятости. Статистически также отмечается изменение в образовательных характеристиках трудоспособного населения. Как показывают данные, в последние годы происходит постоянный прирост специалистов с высшим образованием. В 2016 г. доля таких специалистов составила почти 33 %, а уже в 2022 г. – почти 35 % [16]. Это тоже способствует изменениям в структуре профессиональных интересов работников, и уже эти профессиональные интересы отвечают современным тенденциям цифровизации экономики.

Среди мотивов выбора неформальной профессиональной деятельности респонденты отмечают возможность самостоятельно управлять своим временем и распределять его в зависимости от собственных приоритетов (100 %). В то же время подавляющее большинство респондентов отметили (88 %), что им не нравятся нестабильность в поступлении доходов, так как их зарплата зависит от количества выполненных заказов, а также высокую вероятность обмана со стороны работодателя по причине отсутствия соответствующего договора и неполучение социального пакета [6].

Основные профессиональные ценности современных работников: самореализация и развитие; эффективность; гибкость; баланс личной жизни и профессиональной деятельности. Именно таким ценностям отвечают многие формы неформальной занятости в условиях цифровизации. Меняются и ожидания от условий труда: предпочитают «гибкое» рабочее место 65%; снижение количества «рабочих» часов необходимо для 45%; готовы пойти на снижение оплаты и замедление в карьерном росте ради более гибкого графика 48 %.

Новые формы атипичной занятости в целом удовлетворяют современных работников, работник экономит время (поездки, коммуникации), получает

высокую степень самостоятельности, возможность гибкого графика работы и творческой деятельности.

По данным проведенного исследования, женщины, молодежь и мигранты чаще выбирают нестандартные формы труда, чем другие группы населения. Возможно, это связано с тем, что на рынке труда именно данные категории считаются наименее защищенными по ряду причин. В частности, традиционные семейные роли женщины часто вступают в ролевой конфликт с профессиональными. Тем не менее только 13 % опрошенных данных категорий подтвердили, что атипичная неформальная занятость – это временное вынужденное решение, остальные ответили, что это осознанный выбор, позволяющий развиваться профессионально и личностно.

По итогам проведенного опроса, а также ряда экспертных данных (участники – работодатели и работники региональной службы занятости), анализа популярных сайтов с дистанционной занятостью (*hh.ru*, *superjob.ru*, *freelancejob.ru*), к самым «популярным» формам атипичной занятости можно отнести: дистанционная самозанятость с применением цифровых средств; гибридная форма занятости (сочетание электронной трудовой деятельности с основным местом работы в организации); обучение в вузе и фриланс; предпринимательская деятельность, осуществляющаяся с помощью цифровых площадок или средств; дистанционная занятость безработных.

По сферам профессиональной деятельности наиболее часто встречаются следующие: репетиторство; работа с текстом (копирайтинг и т.д.); программирование и разработка сайтов; дизайн (в том числе графический); проведение различного рода исследований (консалтинг, маркетинг и др.); различные услуги с применением цифровых технологий (фитнес, психологическое консультирование и т.д.).

Работодатели заинтересованы в дистанционной форме занятости, также анализ сайтов, которые чаще всего россияне используют для поиска работы (авито, *hh.ru*, *superjob.ru*), показал около 10 % вакансий удаленной формы работы. Это вроде бы небольшое количество вакансий, однако почти в каждой пятой вакансии предусмотрена удаленная форма работы, это, во-первых. А во-вторых, анализ содержания вакансий подтвердил, что требования к компетенциям современного работника часто касаются цифровых навыков, в их числе обязательная цифровая грамотность и умение использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

Но цифровизация рынка труда сыграла положительную роль в неформальных трудовых отношениях российского рынка труда. Новые формы атипичной занятости с использованием цифровых средств позволили реализовать иные формы трудовых отношений между работодателем и работником, ранее недоступные. И утверждение, что неформальная за-

нятость определяет более низкий уровень доходов работников [17, с. 61], может быть верно лишь в отдельных случаях. Действительно, неформальная занятость как пример неоформленных трудовых отношений характерна в основном для развивающихся стран. Однако цифровизация рынка труда послужила причиной формирования новых вариантов неформальной занятости, и такие трудовые практики вовсе не связаны с низким уровнем дохода. Некоторые исследователи даже рассматривают цифровизацию как важный фактор противодействия неформальности в сфере занятости [18].

Развитие нетипичных форм занятости может послужить личностному профессиональному развитию, а в целом – укреплению связей между различными сферами жизни работника. «Отказавшись от стереотипа восприятия нестандартных форм занятости как неполноценных и собрав их в единое целое, можно умело контролировать финансовые потоки в разные периоды жизни с учетом различных жизненных обстоятельств. В этом смысле самозанятость, занятость неполный рабочий день, временные подработки, производство благ в домашних условиях (вместо покупки товаров и услуг) могут создать более устойчивый и одновременно гибкий фундамент материального существования, не говоря уже о свободе в распоряжении собственной жизнью» [19].

В авторском исследовании навыки, на взгляд респондентов, востребованные в современных условиях рынка труда, выглядят следующим образом: эмоциональная грамотность – 85 % респондентов; концентрация и управление вниманием – 35 %; цифровая грамотность – 100 %; творчество, креативность – 87 %; экологическое мышление – 63 %; кросскультурность – 48 %; способность к самообучению – 78 %. Многие из указанных навыков напрямую связаны с более свободным и ответственным работником, который на рынке труда выступает в качестве самостоятельного субъекта.

Цифровизация экономики стимулировала распространение новых форм гибкой занятости, дистанционных и гибридных, отвечающих интересам как работодателей, так и работников, и существенно повысила спрос на труд в видах деятельности, сопряженных с обеспечением всех сфер цифровой экономики [9].

В цифровом экономическом пространстве формируются новые коммуникативные системы и открываются принципиально новые перспективы и возможности использования дистанционной работы, включая новые виды деятельности (как, например, телемедицина, госуслуги через интернет и т.п.). С другой стороны, это порождает и новые проблемы в виде активного распространения более свободного и гибкого формата трудовых отношений, с чем придется считаться в будущем и что,

возможно, чревато новым витком деформализации трудовых отношений. Позитивный сценарий развития таких неформальных форм занятости связан именно с цифровизацией всех сфер жизни российского общества. С одной стороны, цифровизация рынка труда упростила процедуру установления трудовых отношений и тем самым способствовала развитию различных новых форм неформальной занятости, а с другой стороны, именно такая простота уже снизила негативное влияние излишней бюрократизации трудовых отношений. И в этом смысле цифровизация уменьшает негативное влияние неформальной занятости на рынок труда.

В процессе цифровизации рынка труда формируются новые трудовые практики, которые еще больше усугубляют «неформальность» трудовых отношений, и соответствующие условия для этого уже есть. Участники рынка труда все меньше нуждаются в формализации трудовых практик. Цифровые средства упрощают многие коммуникативные каналы взаимодействия работодателя и работника, формируя различные вариации такого взаимодействия. Социальные условия в российском обществе для развития неформальной занятости благоприятны, а благодаря цифровизации неформальная занятость превращается в социальную практику трудовых отношений.

Если работник в условиях цифровизации экономики получает возможность более эффективно сочетать работу по найму с досугом, учебой, деятельностью в домашнем хозяйстве, то работодатель – оптимизировать свои расходы на трудовые ресурсы, гибко регулируя количество работников и интенсивность их нагрузки. Таким образом, «дистанционная форма занятости выгодна всем участникам рынка труда, новые формы занятости дают более выгодные условия профессионального развития и возможности для реализации человеческого потенциала» [20, с. 245]. И вопрос состоит только в том, как в новых условиях приблизить формальные трудовые отношения к уже сложившимся нетрадиционным атипичным формам взаимодействия работника и работодателя. Только в этом случае, когда формальная структура рынка труда максимально отражает неформальную можно говорить о социальной защищенности работника. Пытаться создавать препятствия дальнейшему развитию неформальных трудовых форм не имеет смысла, такие отношения уже имеют место как социальные практики. Меры, которые разрабатываются и принимаются, должны быть направлены не на борьбу с новыми формами занятости, а на поддержку и развитие новых нестандартных форм трудовых отношений.

Образуются новые субъекты трудовых отношений – это те категории населения, которые чаще других выбирают нетипичную занятость (женщины, имеющие малолетних детей, в том числе не

имеющие материальной поддержки и воспитывающие детей в одиночку, люди с ограничениями по здоровью, молодежь, которая хотела бы совмещать учебу и работу для получения необходимого опыта, знаний и умений по профессии) [13]. Некоторые «непривлекательные» для работодателя категории работников (например, люди предпенсионного и пенсионного возраста и т.п.) на цифровом рынке труда уже могут конкурировать на общих основаниях с работниками других категорий. Старшее поколение, лица с ОВЗ, женщины с детьми получают новые трудовые перспективы, и таким образом не просто создаются новые формы взаимодействия – меняется вся структура рынка труда.

Новые социальные практики рынка труда приводят к тому, что действующая модель социально-трудовых отношений уже не отражает произошедших в структуре изменений. И если раньше такие изменения касались работников моложе 35 лет, то сейчас мы видим сознательный выбор атипичных форм занятости со стороны самых разных возрастных групп.

Заключение

Цифровизация рынка труда повлияла на многие явления рынка труда, которые теперь выполняют новые задачи. Организация как объект управления теряет свои границы, работник предстает не как объект управленческих воздействий, а именно его профессиональная деятельность и организация этой деятельности теперь выступает объектом управления. Работник в любое удобное время готов к выполнению профессиональных задач – главное организовать собственное профессиональное пространство оптимальным образом. Многие функции управления меняются в таких условиях. Традиционные формы занятости «обрастают» признаками «атипичности». Любой сотрудник организации и любой субъект трудовых неформальных отношений становится автономным, а рынок труда все более сглаживает свою структуру. Работник получает возможности, ранее связанные с управлением: может сам контролировать свою профессиональную деятельность, осуществлять выбор, планировать будущий результат и предполагать, а в некоторых случаях и определять вознаграждение.

Литература:

1. Балог М.М., Демидова С.Е., Троян В.В. Влияние цифровизации экономики на рынок труда. // Этап: экономическая теория, анализ, практика. 2021. № 5. С. 60–74.
2. Кубишин Е.С. Неформальная занятость в России: влияние и уроки пандемии // Вопросы политической экономики. 2021. № 3. С. 53–69.
3. Козлова Е.И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 10. С. 70–77.
4. Подвербных У.С. Организационно-экономические методы обеспечения роста индивидуальной производительности труда рабочих кадров высокотехнологичных промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. 2017. № 5-2. С. 795–802.
5. Миначева Г.Р., Павлова И.В. Неформальная занятость как значимый сектор рынка труда в РФ // Новые вызовы и перспективы развития Российской экономики. Межд. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Горизонты России», посвященная 110-летию ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». Казань: Казан. нац. исслед. технол. ун-тет, 2017. С. 98–101.
6. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Интернет-журнал науковедение. 2017. № 2. С. 41.
7. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки // Terra economics. 2015. № 1. С. 14–29.
8. Донова И.В. Социально-экономические последствия неформального найма и пути его снижения // Journal of economic regulation. 2017. № 2. С. 47–60.
9. Кубишин Е.С. Неформальная занятость в России: влияние и уроки пандемии // Вопросы политической экономики. 2021. № 3. С. 53–69.
10. Зайнетдинова Л.Ф., Круль А.С. Неформальная занятость как социальный институт рынка труда современного российского общества // Вестник БашГАУ. 2016. №3. С. 125–130.
11. Наёмный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый хронограф, 2015. 368 с.
12. Исаев М.Х. Неформальная занятость в России: анализ факторов влияния // Энигма. 2019. №1. С. 136–142.
13. Оздербиева Ж.А., Шершнева О.И., Лямкин И.И. Развитие нетипичных форм занятости на рынке труда // Управленческий учет. 2022. № 11. С. 175–181.
14. Кулькова И.А. Проблемы анализа численности и состава прекариата // Human progress. 2016. Т.2. № 5. С. 3–9.
15. Попова Н.В. Исследование жизненных ценностей молодых работников современного промышленного предприятия как необходимая предпосылка реализации молодежной политики // Воспитание духовности: ценностное содержание высшего профессионального образования. Материалы регион. науч.-практ. конф. 2006. С. 298–302.
16. Труд и занятость в России. Статистический сборник. М., 2023, 180 с.

17. Каримов А.Г., Фаткуллина Г.Р. Неформальная занятость как фактор бедности работающего населения // Фундаментальные исследования. 2021. № 1. С. 61–65.
18. Кубишин Е.С. Неформальная занятость в современной России: прежние проблемы и новые реалии // Уровень жизни населения регионов. 2022. № 4. С. 521–534.
19. Другова Е.А. Изменение форм занятости в современном мире: тренды, участники, практики. Аналитический обзор. Томск, 2018. URL: https://rabota.tomsk.gov.ru/uploads/ckfinder/298/userfiles/files/Приложение%203_%20Изменение%20форм%20занятости%20в%20современном%20мире%20-%20тренды%20участники%20практики%20.pdf
20. Гишкаева Л.Л. Новые формы занятости – новые проблемы // Вестник Алтайской Академии экономики и права. 2021. № 12. С. 242–245.

Informal Employment in the Context of Digitalization of the Labor Market (on the Example of the Republic of Bashkortostan)

**Uraev R.R., Krul A.S., Valeeva G.R.
Bashkir State Agrarian University (Ufa)**

Modern digital technologies are gradually transforming all spheres of society's life, priorities and values are changing, the needs for intellectual development, self-realization and mastering the skills of processing/saving information are becoming paramount. Under the influence of digitalization, the labor economy is changing, new types of labor activity are being formed, the structure of existing economic relations and the structure of the labor market are changing. Information, acting as the basis of communications, changes not only market segments, but also the norms of economic relations, being the motivator and source of economic actions. The concept of a "digital economic environment" is emerging, where each economic entity operates not only in the economic, but also in the digital space.

The purpose of the study is to analyze the impact of the conditions of digitalization of the labor market on the dynamics and nature of informal employment. The presented work assesses such a phenomenon as informal employment and non-standard forms of employment in the context of the digital economy, and analyzes the reasons for the emergence of new forms of informal employment associated with the use of digital tools in professional activities. The article characterizes the conditions of modern digitalization of the labor market, identifies the reasons for the insufficient use of digital tools in professional activities within traditional forms of employment and the high level of use of digital tools in informal labor relations.

The share of informally employed people in Russia has increased significantly in recent years. This paper examines the digitalization of labor and economic relations as a factor in the growth of informal employment. The work presents the author's comprehensive sociological research conducted in 2024 (survey, expert survey, analysis of static documents), as well as the results of research conducted by RPORC (Russia Public Opinion Centre), Levada Center (2015–2024).

The author's research revealed the positive role of digital informal employment in the professional and personal development of a modern Russian worker. As part of the study of new labor practices, it was found that informal, atypical labor practices in the labor market are increasingly associated with digital means. And the tendency to formalize digital forms of employment into social labor practices will become increasingly evident in the future. These are other forms of interaction between the employee and the employer, the content of which goes beyond the traditional understanding of informal employment. In the future, such practices will become more common, winning their own space in the structure of the labor market.

Keywords: informal employment, non-standard forms of employment, atypical employment, labor market, digitalization, unemployment, employment relations, labor practices, remote forms of employment