

## ТРАНСФОРМАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ «ЗАНЯТОСТЬ» В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ

Л. Е. ТИХОНОВА<sup>1)</sup>, Л. ЦЗИН<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 220030, г. Минск, Беларусь

**Аннотация.** Показана необходимость трансформации содержания понятия «занятость», обусловленная существенными изменениями условий хозяйствования и несоответствием классического представления о данном термине современному этапу социально-экономического развития рынка труда. Изучены подходы различных исследователей к определению занятости, установлены ее основные формы, выявлены ключевые нестандартные варианты занятости, а также изменения, произошедшие в области организации труда в последнее десятилетие. Предложена трактовка понятия «занятость», сформулированная с учетом современных экономических и информационных условий, а также подразумевающая любые варианты коммуникации и не запрещенные законодательством формы организации труда.

**Ключевые слова:** занятость населения; содержание занятости; нестандартные формы занятости; трансформация понятия.

## TRANSFORMATION OF THE CONTENT OF THE CONCEPT OF «EMPLOYMENT» IN MODERN ECONOMIC AND INFORMATION CONDITIONS

L. E. TIKHONOVA<sup>a</sup>, L. JING<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Belarusian State University, 4 Niezaliezhnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus

Corresponding author: L. Jing (lijing\_0802@icloud.com)

**Abstract.** The article reflects the necessity of transforming the content of the concept of «employment» due to significant changes in economic conditions and the inconsistency of the classical concept of this term with the current stage of socio-economic development of the labour market. The approaches of various researchers to the definition of employment are studied, its main forms are established, key non-standard variants employment and the changes that have occurred in the field of labour organisation in the last decade are revealed. The interpretation of the concept of «employment» formulated taking into account modern economic and information conditions and implying any options of communication and forms of labour organisation not prohibited by law is proposed.

**Keywords:** population employment; employment content; non-standard forms of employment; transformation of the concept.

### Образец цитирования:

Тихонова ЛЕ, Цзин Л. Трансформация содержания понятия «занятость» в современных экономических и информационных условиях. *Журнал Белорусского государственного университета. Экономика.* 2024;2:33–39.  
EDN: WEGAMJ

### For citation:

Tikhonova LE, Jing L. Transformation of the content of the concept of «employment» in modern economic and information conditions. *Journal of the Belarusian State University. Economics.* 2024;2:33–39. Russian.  
EDN: WEGAMJ

### Авторы:

**Людмила Ефимовна Тихонова** – доктор экономических наук, профессор; профессор кафедры международного менеджмента экономического факультета.

**Ли Цзин** – аспирантка кафедры международного менеджмента экономического факультета. Научный руководитель – Л. Е. Тихонова.

### Authors:

**Lyudmila E. Tikhonova**, doctor of science (economics), full professor; professor at the department of international management, faculty of economics.

tihonovale@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-6926-3234>

**Li Jing**, postgraduate student at the department of international management, faculty of economics.  
lijing\_0802@icloud.com

## Введение

Устойчивое социально-экономическое положение страны, обеспечение экономического роста и поддержание конкурентоспособности национальной экономики во многом зависят от сбалансированности и эффективности функционирования рынка труда. Качество трудовых ресурсов определяет результативность работы субъектов хозяйствования и задает вектор развития экономических систем. Указанные факты обуславливают высокую значимость отслеживания тенденций, касающихся изменения рынка труда и степени его сбалансированности, а также мониторинга, анализа и предотвращения негативных аспектов в виде повышающейся безработицы и массовой трудовой миграции.

На современном этапе развития рынка труда происходит трансформация его содержания, вызванная цифровизацией хозяйственной деятельности, сопутствующим ростом мобильности населения и изменением характера трудовых отношений. Применение информационных и цифровых технологий способствует широкому распространению новых форм занятости, таких как платформенная занятость, агентская занятость, краудсорсинг, инновационное предпринимательство и т. д. В данных обстоятельствах особенно актуальной является корректировка содержания понятия «занятость» с учетом новых экономических и информационных условий.

## Понятие «занятость» в научной литературе

Методологии и практике исследования различных форм занятости населения, инструментам и механизмам ее регулирования посвящены работы белорусских (Л. Е. Тихонова, А. С. Головачев, Н. С. Березина, Н. Ч. Бокун, Л. И. Леутина, И. М. Лемешевский, Н. И. Базылев, В. А. Кулаженко, Л. С. Боровик и др.) и российских (В. В. Васильченко, В. Н. Крыжановский, Е. М. Васильева, М. Л. Варганова, Л. К. Плюснина, П. А. Чукреев, Е. В. Кобытова, М. Е. Коновалова, О. Ю. Балашова и др.) авторов. На современном этапе изучением проблемы занятости населения занимаются русскоязычные исследователи Е. С. Кубишин, М. В. Меркушева, Е. В. Нехода, А. Б. Кознов, Н. В. Закалюжная, И. А. Дымова, В. А. Остапенко, Н. К. Зокирова и др.

В научных работах часто встречается понимание занятости как показателя степени участия населения в деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей. Так, Е. М. Васильева рассматривает занятость как некоторый комплекс социально-экономических отношений, затрагивающих процесс обеспечения трудоспособного населения рабочими местами в целях организации расширенного воспроизводства [1, с. 190]. Г. В. Ниорадзе придерживается подхода к определению занятости в качестве «совокупности отношений, связанных с участием населения в трудовой деятельности, выражающих степень потребностей экономики в работниках и личных потребностей в рабочих местах» [2, с. 12].

Кроме того, в литературе распространено изучение занятости как социальной категории. Например, Л. К. Плюснина указывает, что занятость – это «социальный феномен, требующий управленческого воздействия» [3, с. 9], и считает, что такой подход позволяет проанализировать «проблему занятости с учетом отношений между человеком и обществом, а следовательно, с учетом потребностей как человека, так и общества, способов и возможностей их удовлетворения» [3, с. 9]. По мнению М. Л. Варгановой, занятость стоит рассматривать более широко, а именно как область социальной действительности или общественных отношений, отражающую наличие социального противоречия между предложением со стороны наемных лиц и спросом на труд, ограничивающимся количеством рабочих мест [4, с. 41].

Представляются интересными трактовки изучаемого понятия, устанавливающие его связь с получением дохода в виде заработной платы, дополнительных пособий и выплат. Согласно П. А. Чукрееву и Е. В. Кобытовой занятость является не противоречащей законодательству деятельностью граждан, направленной на удовлетворение личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей им доход<sup>1</sup>.

Как отмечают М. Е. Коновалова и О. Ю. Балашова, в узком смысле занятость определяется как деятельность граждан, приносящая им трудовой доход, в широком же смысле эта категория рассматривается с учетом экономического, социального, политического, демографического и других аспектов, среди которых наибольший интерес вызывает экономическая составляющая. Так, с точки зрения экономики занятость понимается названными авторами как «комплекс взаимоотношений между людьми по поводу их участия в производстве, выражающих способ вовлечения трудоспособного населения в движение производства материальных и нематериальных ценностей» [5, с. 975].

<sup>1</sup>Чукреев П. А., Кобытова Е. В. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие. Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2010. С. 23.

Как показывает анализ научных публикаций, в настоящий момент не существует единого мнения об определении понятия «занятость». Однако систематизация классических подходов исследователей к его рассмотрению позволяет трактовать данный термин следующим образом:

- как показатель степени включения работников в процесс трудовой деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, или исключения из него (Е. М. Васильева, Г. В. Ниорадзе, М. А. Винокуров, Н. А. Горелов<sup>2</sup>, С. П. Гурко, М. Н. Базылева, Н. И. Базылев<sup>3</sup>);
- как социальную категорию, разрешающую социальное противоречие между предложением со стороны наемных лиц и спросом на труд, ограничивающимся количеством рабочих мест (Л. К. Плюснина, М. Л. Варганова);
- как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им заработок (П. А. Чукреев, Е. В. Корытова, Б. А. Райзберг<sup>4</sup>, В. Н. Бобков, Б. Д. Бреев, В. С. Буланов<sup>5</sup>).

Перечисленные выше подходы характеризуют термин «занятость» с различных сторон и позволяют выявить его специфику, которая выражается в представлении данного понятия как обязательной категории, свойственной любой экономике, и как совокупности экономических отношений, связанных с включением работников в трудовую деятельность и получением соответствующего дохода. Важно отметить, что в современных условиях содержание рассматриваемого понятия существенно изменилось.

### Современное понимание термина «занятость»

В настоящее время ввиду повсеместного перехода к использованию информационных и цифровых технологий, сопутствующего роста мобильности занятого населения и изменения характера трудовых отношений популярность получили нестандартные формы занятости. Так, во многих странах ЕС распространены заключение коротких контрактов, посредничество через цифровые платформы, а также изменение организации трудовой деятельности. Например, в 2023 г. в государствах данного объединения самозанятые граждане составили 10,8 % от занятого населения (наиболее высоким уровнем самозанятости характеризовались Греция, Хорватия, Венгрия и Португалия), люди, имеющие неполную занятость, – 17,1 % от занятого населения (уровень неполной занятости преобладал у работников женского пола, их доля в занятом населении равнялась 27,9 %) <sup>6</sup>.

В скандинавских странах сложился иной вариант распространения нестандартных форм занятости. Сейчас в них отмечается меньшее количество самозанятых граждан, чем в некоторых государствах – членах ЕС: самозанятое население в Дании составляет 8,4 % от занятого населения, в Норвегии – 4,1 % от занятых граждан, в Швеции – 7,6 % от занятых людей. В странах Скандинавии распространена форма занятости на условиях неполного рабочего дня: по состоянию на 2023 г. доля граждан с неполной занятостью в занятом населении в Дании равнялась 22,0 %, в Норвегии – 21,0 %, в Швеции – 18,1 % <sup>7</sup>.

Нестандартные формы занятости значительно распространены в Японии и Великобритании. В начале 2023 г. в данных странах люди, имеющие неполную занятость, составили 25,1 и 21,9 % от занятого населения соответственно <sup>8</sup>. Интересным фактом является сокращение уровня самозанятости в Японии с 10,9 % в 2015 г. до 9,7 % в начале 2023 г. при одновременном росте величины аналогичного показателя в Великобритании с 15,0 % в 2015 г. до 15,7 % в начале 2023 г. <sup>9</sup>

Кроме того, нестандартные варианты организации труда существенно развиты в США. Как и во многих странах ЕС, в данном государстве за их распространением осуществляется контроль в рамках методики, предложенной Международной организацией труда (МОТ) в 2015 г. При этом по состоянию на начало 2023 г. в США 16,5 % занятых граждан работали на условиях неполного рабочего дня, включая временную занятость по вызову, временную занятость через агентство, аутсорсинг и лизинг персонала, и 6,3 % людей были самозанятыми, в том числе работали независимыми консультантами и фрилансерами <sup>10</sup>.

<sup>2</sup>Винокуров М. А., Горелов Н. А. Экономика труда : учеб. пособие. СПб. : Питер, 2004. 656 с.

<sup>3</sup>Гурко С. П., Базылева М. Н., Базылев Н. И. Экономическая теория : пособие для преподавателей, аспирантов и стажеров. Минск : Интерпрессервис : Эксперспектива, 2001. 637 с.

<sup>4</sup>Райзберг Б. А. Курс экономики : учебник. М. : Инфра-м, 1997. 720 с.

<sup>5</sup>Бобков В. Н., Бреев Б. Д., Буланов В. С. Рынок труда : учебник / под общ. ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М. : Экзамен, 2003. 478 с.

<sup>6</sup>Eurostat database // European Union : site. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (date of access: 05.05.2024).

<sup>7</sup>Ibid.

<sup>8</sup>OECD database // Organisation for Economic Co-operation and Development : site. URL: <https://stats.oecd.org/#> (date of access: 05.05.2024).

<sup>9</sup>Self-employment // TheGlobalEconomy.com : site. URL: <https://www.theglobaleconomy.com/> (date of access: 05.05.2024).

<sup>10</sup>OECD database // Organisation for Economic Co-operation and Development : site. URL: <https://stats.oecd.org/#> (date of access: 05.05.2024) ; Self-employment // TheGlobalEconomy.com : site. URL: <https://www.theglobaleconomy.com/> (date of access: 05.05.2024).

С учетом названных выше социально-экономических изменений ученые стремятся расширить содержание категории занятости. Например, Н. В. Закалюжная отмечает, что цифровизация обуславливает понимание занятости в широком смысле как «любой деятельности физических лиц, направленной на удовлетворение личных и общественных потребностей, приносящей, как правило, доход и регулируемой нормами, предусмотренными законодательством независимо от отраслевой принадлежности» [6, с. 143]. Как подчеркивают Н. К. Зокирова, Г. Абдурахманова и Ф. Р. Сагидуллин, в сравнении с традиционной трактовкой современное представление о занятости предполагает существенное изменение взаимоотношений нанимателя и служащего, в том числе появление таких возможностей, как одновременная работа на нескольких заказчиков, частичное использование средств производства, применение гибких вариантов организации труда, трансформация систем мотивации в сторону моральных стимулов [7, с. 25]. И. А. Дымова и Е. В. Нехода указывают, что новый этап функционирования рынка труда требует соответствующего развития терминологии и корректировки подходов к классификации форм труда [8, с. 115].

Следует отметить, что большая часть исследований, затрагивающих изменение содержания понятия «занятость», посвящена проблемам удаленной (дистанционной) занятости, занятости на цифровых платформах и меньшая часть работ – другим нетрадиционным формам занятости [9–13]. Так, М. В. Меркушева поднимает вопрос об организации дистанционной занятости, в том числе в рамках различных цифровых платформ [9]. Е. В. Нехода и Пань Ли обращают внимание на появление таких форм занятости, как «автономная работа, мобильная работа и виртуальная работа» [10, с. 899]. Фактически согласившись с мнением указанных исследователей, А. Эзер дополняет классификацию дистанционной занятости следующими формами: работой в виртуальном пространстве, телеработой и телетрудом [12]. В. А. Остапенко, И. М. Морозова и Н. В. Казанцева связывают возникновение новых форм занятости с цифровой трансформацией и четвертой промышленной революцией, выделяя удаленную занятость, работу на цифровых платформах и совместное использование труда работников [13, с. 71].

По мнению авторов настоящего исследования, определение сущности термина «занятость» невозможно без предварительного исследования форм данного явления. Можно выделить две ключевые формы занятости – стандартную и нестандартную. Под стандартной занятостью принято понимать занятость по найму в режиме полного рабочего дня, осуществляющуюся на основе трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им иных исполнителей. Основными признаками этой формы занятости являются закрепленность лица за одним работодателем, реализация рабочего процесса в офисе работодателя, наличие официально установленной нагрузки в течение конкретного временного периода (дня, недели, месяца, года).

В последние годы ученые уделяют большое внимание исследованию нестандартных форм занятости, единый подход к классификации которых еще не выработан. Специалисты МОТ считают, что «нестандартные формы занятости – это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев» [14, с. 1]. Так, они обобщают и выделяют следующие нестандартные формы занятости:

- временную занятость, которая подразумевает работу в рамках определенного периода, не имеющего нормированный характер (выполнение отдельного проекта или определенных работ по договору, сезонный труд и т. д.);
- занятость на условиях неполного рабочего времени, предусматривающую его меньшую продолжительность, чем при работе на условиях полной занятости;
- многосторонние трудовые отношения, при которых сотрудники, выполняя трудовые обязанности в рамках одной организации, имеют трудовые отношения с другой организацией;
- замаскированные трудовые отношения, предполагающие подмену стандартно выстраиваемых трудовых отношений с заключением договора или контракта работой по гражданско-правовому договору или договору о сотрудничестве [14, с. 2].

Данная классификация во многом соответствует современным условиям развития рынка труда. Указанные формы занятости отражают как специфику использования рабочей силы, так и особенности организации трудовых отношений.

На основе обобщения информации, предложенной специалистами МОТ, и подходов исследователей О. В. Забелиной, А. В. Майоровой, Е. А. Матвеевой [15], Н. В. Дороховой [16] и Е. С. Кубишина [17] предложена авторская классификация нестандартных форм занятости, в наибольшей степени отвечающая современным запросам мировой экономики и мирового рынка труда (см. таблицу). В данную классификацию включены как нашедшие распространение и уже воспринимаемые работниками в качестве классических нестандартные варианты использования рабочего времени и организации труда, так и новые нестандартные формы занятости.

## Авторская классификация нестандартных форм занятости

## Authors' classification of non-standard forms of employment

Группа форм занятости	Форма занятости	Характеристика
Занятость с нестандартным режимом рабочего времени	Занятость на условиях неполного рабочего времени	Формализованная устоявшаяся форма
	Занятость по гибкому графику	Формализованная устоявшаяся форма
Занятость с нестандартной организацией труда	Удаленная занятость	Формализованная в отдельных странах новая форма
	Платформенная занятость	Формализованная в отдельных странах новая форма
	Вахтовая занятость	Формализованная устоявшаяся форма
	Надомный труд	Формализованная устоявшаяся форма
	Работа по вызовам	Формализованная устоявшаяся форма
Занятость, формализованная в рамках законодательно установленных организационных форм и субъектов	Фрилансинг	Формализованная в отдельных странах новая форма
	Работа в рамках организационных форм, требующих личного трудового участия	Формализованная устоявшаяся форма
Многосторонняя занятость (занятость с перенесенной ответственностью)	Аутсорсинг	Формализованная в отдельных странах новая форма
	Аутстаффинг	Неформализованная новая форма
	Лизинг персонала (заемный труд)	Неформализованная новая форма
	Краудсорсинг	Неформализованная новая форма

Можно заключить, что занятость населения является сложной экономической категорией, существенно различающейся по формам ее представления. Наблюдаемые в последние годы изменения рынка труда и условий организации работы привели к трансформации понимания занятости и теоретико-методологических основ ее регулирования. Следует отметить, что ключевое воздействие оказало появление и распространение нестандартных форм труда. Таким образом, авторы настоящей статьи трактуют термин «занятость» как деятельность людей, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, предусматривающую включение граждан в трудовые отношения на основе использования различных средств коммуникации и вариантов организации рабочих мест, а также приносящую им заработок, формирующую валовую добавленную стоимость. Данное определение, сформулированное в соответствии с современными экономическими и информационными условиями, учитывает любые варианты коммуникации и не запрещенные законодательством формы организации труда.

### Заключение

На современном этапе наблюдаются существенные изменения на мировом рынке труда и в структуре занятости, обусловленные трансформацией общественных и экономических отношений. Вследствие повсеместного перехода к использованию информационных и цифровых технологий, а также сопутствующего роста мобильности занятого населения и изменения характера трудовых отношений широкое распространение нашли нестандартные формы занятости.

Ввиду сложившихся социально-экономических и информационных условий в содержание термина «занятость» необходимо внести коррективы. Под занятостью авторы настоящего исследования предлагают понимать деятельность людей, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, предусматривающую включение граждан в трудовые отношения на основе использования различных

средств коммуникации и вариантов организации рабочих мест, а также приносящую им заработок, формирующей валовую добавленную стоимость. В отличие от имеющихся в научной литературе трактовок данное определение, сформулированное с учетом современных условий, подразумевает любые варианты коммуникации и не запрещенные законодательством формы организации труда.

В рамках авторского понимания термина «занятость» предусмотрена возможность организации занятости в стандартной или нестандартной форме. В состав нестандартных форм занятости включаются как устоявшиеся (занятость на условиях неполного рабочего времени, занятость по гибкому графику, вахтовая занятость, надомный труд, работа по вызовам и занятость в рамках организационных форм, требующих личного трудового участия), так и новые (удаленная занятость, платформенная занятость, фрилансинг, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала (заемный труд) и краудсорсинг) нестандартные варианты использования рабочего времени и организации труда.

### Библиографические ссылки

1. Васильева ЕМ. Государственное регулирование занятости населения. *Вестник современных исследований*. 2018;1(часть 1): 188–191.
2. Ниорадзе ГВ. *Трудовая занятость пенсионеров в современной России: состояние, тенденции, особенности* [диссертация]. Москва: Российский государственный гуманитарный университет; 2024. 153 с.
3. Плюснина ЛК. *Занятость населения как объект социального управления: концепция, методология, институционализация* [диссертация]. Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления; 2006. 480 с.
4. Варганова МЛ. Занятость как социально-экономическая категория. *Вестник Академии знаний*. 2013;2:41–44.
5. Коновалова МЕ, Балашова ОЮ. Теоретические подходы в исследовании категории «занятость населения». *Фундаментальные исследования*. 2012;11(часть 4):975–979.
6. Закалюжная НВ. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2023;2:139–164. DOI: 10.17323/2072-8166.2023.2.139.164.
7. Зокирова НК, Абдурахманова Г, Сагидуллин ФР. Трансформация форм занятости в инновационном развитии. In: Morgan E, editor. *International scientific review of the problems and prospects of modern science and education. Collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference; 2020 May 21; Boston, USA*. Boston: Problems of Science; 2020. p. 24–28.
8. Дымова ИА, Нехода ЕВ. Тенденции развития занятости в современной экономике. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2022;57:102–118. DOI: 10.17223/19988648/57/7.
9. Меркушева МВ. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях. *Экономика труда*. 2020; 7(5):419–438. DOI: 10.18334/et.7.5.110071.
10. Нехода ЕВ, Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху. *Экономика труда*. 2021;8(9):897–916. DOI: 10.18334/et.8.9.113408.
11. Кознов АБ. Влияние цифровизации на рынок труда. *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2019;4(часть 2):177–179. DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10778.
12. Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда. *Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность*. 2018;2:133–135. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.
13. Остапенко ВА, Морозова ИМ, Казанцева НВ. Развитие новых форм занятости в условиях цифровой трансформации экономики. *E-Management*. 2022;5(3):64–72. DOI: 10.26425/2658-3445-2022-5-3-64-72.
14. *Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия*. Женева: Международное бюро труда; 2017. 39 с.
15. Забелина ОВ, Майорова АВ, Матвеева ЕА. Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2018;4:13–27.
16. Дорохова НВ. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения. *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*. 2017;79(1):381–385. DOI: 10.20914/2310-1202-2017-1-381-385.
17. Кубищин ЕС. *Условия труда и новые формы нестандартной занятости в контексте развития человеческого потенциала России*. Москва: Институт экономики РАН; 2023. 47 с.

### References

1. Vasil'eva EM. [State regulation of population employment]. *Vestnik sovremennykh issledovaniy*. 2018;1(part 1):188–191. Russian.
2. Nioradze GV. *Trudovaya zanyatost' pensionerov v sovremennoi Rossii: sostoyanie, tendentsii, osobennosti* [Employment of pensioners in modern Russia: state, trends, features] [dissertation]. Moscow: Russian State University for the Humanities; 2024. 153 p. Russian.
3. Plyusnina LK. *Zanyatost' naseleniya kak ob'ekt sotsial'nogo upravleniya: kontseptsiya, metodologiya, institutsionalizatsiya* [Population employment as an object of social management: concept, methodology, institutionalisation] [dissertation]. Novosibirsk: Novosibirsk State University of Economics and Management; 2006. 480 p. Russian.
4. Vartanova ML. [Employment as a socio-economic category]. *Vestnik Akademii znaniy*. 2013;2:41–44. Russian.
5. Konovalova ME, Balashova OY. Theoretical approaches in category research population employment. *Fundamental'nye issledovaniya*. 2012;11(part 4):975–979. Russian.
6. Zakalyuzhnaya NV. A new concept of employment and the development of labor relations in the digital age. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 2023;2:139–164. Russian. DOI: 10.17323/2072-8166.2023.2.139.164.

7. Zokirova NK, Abdurakhmanova G, Sagidullin FR. Transformation of employment forms in innovation development. In: Morgan E, editor. *International scientific review of the problems and prospects of modern science and education. Collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference; 2020 May 21; Boston, USA*. Boston: Problems of Science; 2020. p. 24–28. Russian.
8. Dymova IA, Nekhoda EV. Trends in employment development in the modern economy. *Tomsk State University Journal of Economics*. 2022;57:102–118. Russian. DOI: 10.17223/19988648/57/7.
9. Merkusheva MV. Flexible forms of employment: particularities of application in modern conditions. *Russian Journal of Labor Economics*. 2020;7(5):419–438. Russian. DOI: 10.18334/et.7.5.110071.
10. Nekhoda EV, Pan Li. Transformation of the labour market and employment in the digital age. *Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(9):897–916. Russian. DOI: 10.18334/et.8.9.113408.
11. Koznov AB. Influence of digitalization on the labor market. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2019; 4(part 2):177–179. Russian. DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10778.
12. Eser A. The future of work – flexibility and efficiency of virtual work. *Omsk Scientific Bulletin. Series: Society. History. Modernity*. 2018;2:133–135. Russian. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.
13. Ostapenko VA, Morozova IM, Kazantseva NV. Development of the new employment forms in the context of digital transformation of the economy. *E-Management*. 2022;5(3):64–72. Russian. DOI: 10.26425/2658-3445-2022-5-3-64-72.
14. *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Overview*. Geneva: International Labour Organization; 2017. 39 p. Russian.
15. Zabelina OV, Mayorova AV, Matveeva EA. New non-standard forms of employment and the willingness of the working population of Russia to active behavior in the labor market. *Social & Labor Research*. 2018;4:13–27. Russian.
16. Dorokhova NV. Analysis of approaches to classification of forms of non-standard employment. *Proceedings of the Voronezh State University of Engineering Technologies*. 2017;79(1):381–385. Russian. DOI: 10.20914/2310-1202-2017-1-381-385.
17. Kubishin ES. *Working conditions and new forms of non-standard employment in the context of human development in Russia*. Moscow: Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; 2023. 47 p. Russian.

Статья поступила в редакцию 27.06.2024.  
Received by editorial board 27.06.2024.