

УДК 159.9.075

DOI: 10.25629/НС.2022.04.22

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ РАБОТНИКОВ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Шлыкова А.П.

Технологический университет им. А. А. Леонова

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования профессиональной идентичности работников неформальной занятости. Определена структура профессиональной идентичности, характеристика содержания ее структурных компонентов. Приведены теоретические основы исследования, положения, на которых базируется эмпирическое исследование. Доказана гипотеза о различиях профессиональной идентичности неформальных и официально трудоустроенных работников. Выявлено, что для официально трудоустроенных работников характерен наиболее высокий уровень интеграции показателей профессиональной идентичности. Неформально занятые работники в меньшей степени при изменении профессиональных задач готовы к изменению своего профессионального поведения, регулировать собственное поведение в профессиональной среде.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, неформальная занятость, структурные компоненты, официально трудоустроенные работники.

Введение в проблему

В начале XXI века в России активно развивается неформальный сектор экономики, включая в свои ряды все больше граждан, оказывающих услуги в различных сферах жизнедеятельности. Данное явление обусловлено множеством различных социально-экономических факторов: проблемы, связанные с экономическим ростом, гибкость рынка труда, миграционные процессы и др. [2,3,4,5]. Между тем, можно говорить о субъективных условиях, определяющих неформальную занятость граждан. Это, прежде всего, психологические и социально-психологические особенности субъекта деятельности, являющиеся предпосылками его обращения к неформальному сектору как средству заработка или профессиональной самореализации. В связи с этим возникают вопросы, связанные с определением доминантных характеристик, отличающих неформально занятых работников от официально зарегистрированных работающих лиц. В контексте изучения проблемы психологического статуса неформально занятых работников важно определить степень и особенности профессиональной идентичности работника как значимого фактора становления субъекта профессиональной деятельности. Осознание своей личности как представителя определенной профессии является значимым фактором личностно-профессионального совершенствования, развития уверенности в себе как субъекте труда, сохранения психологической безопасности в профессиональной деятельности. Между тем, в современной психологической науке недостаточно сведений, раскрывающих закономерности формирования убеждений, профессиональных образов, знаний, навыков у работников с различной степенью профессиональной идентификации, в том числе, у работников неформальной сферы занятости. Высокий уровень профессиональной идентичности, на наш взгляд, является значимым фактором в приобретении профессиональной компетентности, позволяющей субъекту изменить свой профессиональный и социальный статус, выйти из сектора неформальной экономики, и, в следствии этого, стать социально защищенным.

Краткий обзор исследований

Проблема неформальной занятости широко освещена в контексте социологических и экономических исследований. Ученые обращаются к проблемам удовлетворенности жизнью [1], вопросам определения социально-демографического портрета неформально занятых работников [4,8], вопросам влияния мобильных технологий на процесс регулирования сектора рынка труда [2], социально-экономической специфике отдельных форм неформальной занятости [11] и др.

К основным особенностям неформальной занятости можно отнести следующие:

- ненормированность рабочего дня;
- неоднородность трудовых функций;
- неформальные трудовые правоотношения;
- низкий уровень социальной защиты неформально занятых работников;
- вынужденный характер прихода в неформальный сектор [11,12].

В работе Ж.Б. Тумунбаяровой, М.Д. Анциферовой также отмечается, что работники неформальной занятости часто имеют низкий уровень образования и квалификации [12]. В.Е. Гимпельсон, А.А. Зудина, обобщая данные социологических исследований, предлагают рассматривать группы неформально занятых работников, включая самозанятых и принятых на работу по найму индивидуальными предпринимателями [4]. Однако, большинство авторов склоняется к тому, чтобы определять неформально занятых по показателю: наличие – отсутствие трудового контракта с работодателем [9]. В нашем исследовании мы обращаем внимание на ту категорию граждан, которые имеют доход только от деятельности в неформальном секторе экономики, не имеющие трудового контракта с работодателем.

Что касается содержания и динамики социально-демографического портрета российских неформально занятых работников, то здесь наблюдается следующее: постоянное увеличение количества работников в возрасте до 30 лет [2,4], преобладание мужского населения, образование – среднее, тенденция к увеличению лиц с высшим образованием; преобладание лиц, не состоящих в браке и проживающих в сельской местности [8,10]. Зарубежные исследователи отмечают также доминирование мужчин, увеличение представителей молодого поколения, средний и высший уровень образования у неформально занятых работников [15,16,19]. Обобщенный социально-демографический портрет неформально занятого работника, согласно данным, предоставляемым А. Tansel, Z. A. Ozdemir, включает такие характеристики: лица, не состоящие в браке, а также овдовевшие и разведенные, неграмотные или с низким уровнем образования, представители обоих полов. В исследовании отмечается, что неформальная форма трудовой деятельности в наибольшей степени подвержена изменениям по сравнению с другими сферами рынка труда [19]. Очевидно, что представители старшего поколения, разного возраста, стажа работы и др. могут быть занятыми в неформальном секторе. Однако, тот факт, что происходит увеличение молодежи и лиц с высшим образованием в неформальной занятости, может стать ее обстоятельством, которое способно нанести ущерб государственному сектору из-за ухода в неформальную сферу инициативных профессионалов.

Мы вынуждены констатировать, что в современных исследованиях недостаточно полно раскрыты вопросы, касающиеся психологического статуса или личностных особенностей неформально занятых работников. Наша работа призвана в некоторой степени, восполнить данный пробел. Мы обратились к проблеме профессиональной идентичности неформально занятых работников и ее связи с личностными характеристиками испытуемых. Научными ориентирами исследования являются следующие положения:

- профессиональная идентичность по своему содержанию и характеристикам является полярным по отношению к профессиональному маргинализму [6,7,18];
- профессиональная идентичность является качеством, выступающим в роли «барьера» личностно-профессиональной деструкции [4];

– психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности определяется множеством факторов, значимыми из которых выступают рефлексивные процессы, результатом функционирования которых является образ «Я»-профессионала [13];

– профессиональная идентичность лежит в основе трудовой активности и приобретения опыта, успешности, преодоления трудностей, мотивации [14,17].

Методы исследования

Целью эмпирического исследования стало определение особенностей профессиональной идентичности / маргинализма работников неформальной занятости. Гипотезой исследования послужило предположение о том, что существуют различия в уровне развития компонентов профессиональной идентичности у неформально занятых и официально трудоустроенных работников. Основным методом эмпирического исследования послужило тестирование с помощью теста «Идентичность/ маргинализм» (Е.П. Ермолаева); мотивационного теста Ф. Герцберга. Для определения различий между показателями шкал тестов использовался сравнительный анализ с помощью t - критерия Стьюдента; корреляционных отношений – коэффициент корреляции Спирмена. Статистическая обработка данных осуществлялась с применением пакета программ «Statistica SPSS 20. 0», «MicrosoftExcel».

Характеристика выборки:

1) группа 1: неформально занятые работники (188 человек, из них: мужчин – 74, женщин – 114);

2) группа 2: официально трудоустроенные (штатные) работники (232 человека, из них: мужчин – 130, женщин – 102).

В исследовании участвовали респонденты от 21 до 52 лет, представители следующих сфер деятельности: торговля, дизайн, компьютерные технологии, сервис, транспорт, образование.

Результаты и их обсуждение

Эмпирические данные показали следующее. Значения большинства шкал являются близкими к равным, что свидетельствует о высоком уровне профессиональной идентичности у большинства работников обеих групп (таблица).

Таблица – Показатели шкал методики «Профессиональная идентичность/маргинализм» у неформальных и официально трудоустроенных работников

Наименование шкал	Значения шкал (средние значения)	
	Неформальная занятость	Официальная занятость
	(max=24)	
Профессионал и социум	17,4	18,2
Социум и профессия	20,2	21,3
Человек и профессия: профессиональный статус и динамика	17,2	19,7
Человек и профессия: профессиональная мотивация	17,0	20,2
Человек и профессия: профессиональный поступок	18,7	19,1
	(max=12)	
Человек и профессия: карьера	8,7	11,4
Человек и профессия: мораль	8,9	11,5
Человек и профессия: альтернативный выбор	8,4	10,2
Человек и профессия: «быть или казаться»	10,3	10,1

Однако выявились значимые статистические различия показателей шкал «Человек и профессия: профессиональная мотивация», «Человек и профессия: карьера», «Человек и профессия: мораль», «Человек и профессия: альтернативный выбор». Наименьшие значения у работников неформальной занятости наблюдаются по шкале «Человек и профессия: альтернативный выбор», что может говорить о большей материальной заинтересованности работников неформальной занятости по сравнению со штатными работниками, потребности в стабильном состоянии на работе, стремлению минимизировать личные затраты в сфере профессиональной деятельности.

В группе неформально занятых работников значения в целом по всем шкалам снижены, что может говорить о большей склонности к профессиональному маргинализму данных лиц. Далее к рассмотрению предлагаются содержательные характеристики различных аспектов профессиональной идентичности, соответствующих значениям шкал используемой нами методики.

Шкала «Профессионал и социум». Данные свидетельствуют о высоком, но не максимальном уровне развития профессионального долга у работников обеих групп, ответственном отношении к выполняемой деятельности, позитивном восприятии своего материального достатка. При этом оценка собственной квалификации также является высокой; респонденты считают, что они следуют морально-нравственным принципам выполнения профессионального долга. Вместе с тем, они признают вознаграждение за свой труд заслуженным. Согласно индивидуально позиционному критерию профессиональной идентичности, у опрошенных работников высокий уровень развития инвариантов идентичности: для них профессия выступает значимой как для других, так и для себя.

Шкала «Социум и профессия». Значения данной шкалы в наибольшей степени по сравнению с другими приближены к максимальным (соответственно 20,2 и 21,3; max=24). Это может свидетельствовать о стремлении работников к личным профессиональным достижениям, к участию в изменении ситуации, к самосовершенствованию в личном и профессиональном плане. Присутствует осознание востребованности профессии в обществе, высокий потенциал профессии в развитии общества; интерес к содержанию профессиональной деятельности. Согласно адаптационному критерию профессиональной идентичности, у респондентов обеих групп развиты инварианты: принятие себя как профессионала, творчество в деятельности, стремление к разрушению стереотипов профессиональной деятельности.

Шкала «Человек и профессия: профессиональный статус и динамика». Данные по шкале показывают наличие готовности респондентов к деятельности в непредсказуемых условиях, к изменению ситуации, к личным изменениям, профессиональной динамике. Высокие показатели могут также свидетельствовать о стремлении к независимости, наличии представления о себе как востребованном профессионале, о социальной значимости профессии, а также о возможности профессии для личной самореализации. Согласно динамическому критерию профессиональной идентичности, у респондентов нашей выборки развиты инварианты: целесообразная активность и поливариантность.

Шкала «Человек и профессия: профессиональная мотивация». Максимальные значения по данной шкале означают наивысший уровень мотивации профессиональной деятельности, восприятие профессии как смысла жизни, стремление реализовывать себя в профессии, в том числе, как наставник, интерес к содержанию деятельности, а не к ее внешним факторам (например, материальное вознаграждение или возможность иметь власть). Согласно полученным эмпирическим данным, у работников неформальной занятости в меньшей степени развиты выше перечисленные характеристики профессиональной идентичности. Однако, нельзя отрицать, что эти работники не имеют внутренней мотивации, желания профессионального роста или самостоятельности. Большинство работников неформальной занятости (87%) отметили, что их выбор профессии был сделан самостоятельно, и они не сожалеют о выбранном пути. Между тем, выявлены различия значений по данной шкале между показателями двух групп ($t_{\text{эмп}} = 7,6, p=0,01$). Согласно потребностному критерию профессиональной идентичности, у работников неформальной занятости в большей степени проявляются признак маргина-

лизма по сравнению со штатными работниками (в группе штатных работников уровень профессиональной идентичности по данной шкале приближается к максимальному значению): профессия отождествляется более как средство материального благосостояния, чем как сфера для самореализации. Можно говорить также о пониженном уровне чувства долга.

Шкала «Человек и профессия: профессиональный поступок». В обеих группах респондентов выявлены высокие значения, что позволяет утверждать: у респондентов развита готовность к профессиональной самореализации, самостоятельность в принятии решений, вера в свой профессиональный выбор, стремление к инновационным и нестандартным решениям, потребность в карьере. Согласно ценностному критерию профессиональной идентичности, у респондентов выражены инварианты: нравственность, социальная ответственность.

Шкала «Человек и профессия: карьера». Наивысший уровень развития профессиональной идентичности в данном аспекте означает наличие у работника постоянного стремления к совершенствованию себя в профессии, восприятие своей профессии как значимой для общества и как сферы деятельности, предоставляющей большие возможности для самовыражения, инновационных решений, создания полезного продукта для общества. Данные показывают, что в группе официально трудоустроенных работников значения приближаются к максимальным значениям (11,4; max=12). Значения по шкале у работников неформальной занятости приближены к значениям средней значимости (8,7; max=12). Выявлены статистически значимые различия по данной шкале между показателями двух групп ($t_{Эмп} = 8,3, p=0,01$). Такие данные показывают, что в группе работников неформальной занятости уровень профессиональной идентичности по ментальному критерию значительно ниже по сравнению со штатными работниками: личные интересы доминируют над общественными, при этом работники не пренебрегают собственными принципами ради сохранения комфорта.

Шкала «Человек и профессия: мораль». Высокие показатели по данной шкале у официально трудоустроенных работников (11,5; max=12) свидетельствуют о высоком уровне развития профессионального долга, верности своим моральным принципам, высокой значимости интересов общества, развитом чувстве гражданской ответственности. Выявлены статистически значимые различия с показателями по шкале работников неформальной сферы ($t_{Эмп} = 13,5, p=0,01$). На основании данных, можно говорить о возможном проявлении у работников неформальной сферы двойной морали, отступлении от своих принципов в зависимости от обстоятельств.

Шкала «Человек и профессия: альтернативный выбор». Значения в выборке работников неформальной занятости статистически значимо отличаются от значений группы штатных работников ($t_{Эмп} = 5, p=0,01$). Неформально занятые работники при выборе профессиональной деятельности в меньшей степени руководствуются интересом к содержанию профессии, ее общественной значимостью по сравнению с официально трудоустроенными работниками. Достижение результата, который способствует личностному или общественному развитию, для них менее интересен по сравнению со штатными работниками.

Шкала «Человек и профессия: «быть или казаться». В обеих группах респондентов были получены одинаково высокие показатели, что свидетельствует о наличии желания открытого профессионального общения, честности при исполнении трудовых функций, низком уровне склонности к имитации деятельности.

Выявлена корреляционная связь между показателями шкал «Человек и профессия: мораль», «Человек и профессия: альтернативный выбор» и показателем «занятость» (соответственно $r=0,606$ и $r=0,543$ при $p=0,05$), что означает: с повышением уровня профессиональной ответственности, чувства долга, стремлением оставаться в профессии для достижения общественно значимого результата или личностного развития увеличивается стремление субъекта деятельности к официальной занятости.

Выявлены положительные корреляционные связи между мотивационным фактором «Признание и вознаграждение за заслуги» и следующими аспектами профессиональной идентичности: «Человек и профессия: профессиональная мотивация» ($r=0,598$ при $p=0,05$), «Человек и

профессия: «быть или казаться» ($r=0,721$ при $p=0,01$). Психологический смысл связей заключается в следующем: чем более работник заинтересован в общественном признании себя как представителя определенной профессии, тем более он стремится к совершенствованию и самореализации в профессиональной деятельности, тем он более честен при выполнении трудовых обязанностей.

Выявлены отрицательные корреляционные связи между фактором «Признание и вознаграждение за заслуги» и следующими аспектами профессиональной идентичности: «Человек и профессия: профессиональный поступок» ($r=0,-622$ при $p=0,05$); «Человек и профессия: альтернативный выбор» ($r=0,-582$ при $p=0,05$). Это может означать следующее: с повышением мотива общественного признания у субъекта снижается готовность к инновационной деятельности, интерес к ее содержанию. Это связано с тем, что инновационные решения требуют в некоторых случаях рискованного поведения, точного расчета, что, в свою очередь, не всегда поощряется, так как может привести к непредвиденным ситуациям или потерям временных, материальных ресурсов. Можно предположить, что такой аспект профессиональной идентичности как «Профессиональный поступок» предполагает снижение осторожности и стремление достичь результата, пренебрегая собственной психологической безопасностью и комфортом.

Корреляционный анализ позволил определить структурограммы профессиональной идентичности двух групп респондентов: неформально занятых работников (рисунок 1) и официально трудоустроенных работников (рисунок 2).

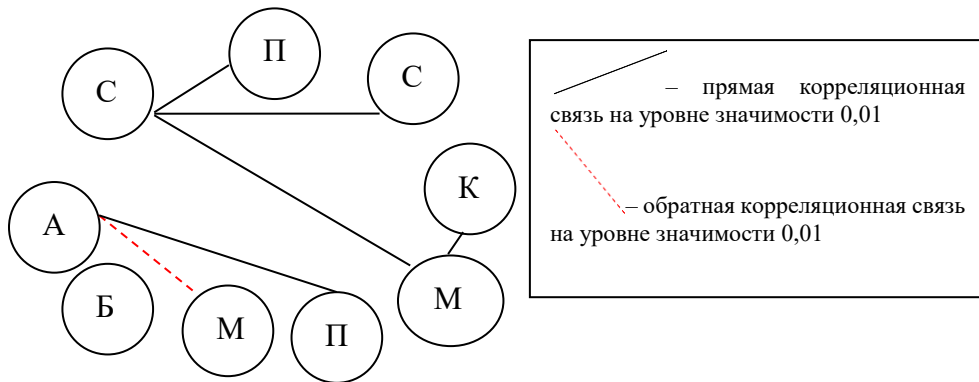


Рисунок 1 – Структурограмма профессиональной идентичности работников неформальной сферы

Условные обозначения: ПС – Профессионал и социум; СП – социум и профессия; К – Человек и профессия: карьера; Мт – Человек и профессия: профессиональная мотивация; П – Человек и профессия: профессиональный поступок; М – Человек и профессия: мораль; БК – Человек и профессия: «быть или казаться»; АВ – Человек и профессия: альтернативный выбор; СД – Человек и профессия: профессиональный статус и динамика.

Готовность и стремление к изменению своей деятельности или ее условий, профессионального пути у неформально занятых работников тесно связаны с профессиональным долгом, желанием иметь профессиональные достижения, самосовершенствованием в личном и профессиональном плане, честности при исполнении трудовых функций. Это может означать следующее: изменение профессиональной ситуации может произойти в случае роста потребности в самосовершенствовании, формирования высокого чувства ответственности перед обществом. Сам процесс профессионального развития тесно связан с внутренней мотивацией (положительная связь между «Человек и профессия: профессиональная мотивация» (Мт) и «Человек и профессия: карьера» (К)).

Профессиональное самоопределение положительно связано с самостоятельностью и готовностью к инновационной, творческой деятельности: с повышением потребности в интересной деятельности увеличивается готовность работать творчески, принимать и создавать инновации. В то же время обнаруживается интересный факт: с уменьшением потребности у субъекта заниматься интересной для него деятельностью, увеличивается психологическая стойкость в отношении моральных принципов (отрицательная связь между «Человек и профессия: альтернативный выбор» (АВ) и «Человек и профессия: мораль» (М)).

На рисунке 2 приведена структурограмма профессиональной идентичности официально трудоустроенных работников, которая существенно отличается от структурограммы неформально занятых работников.

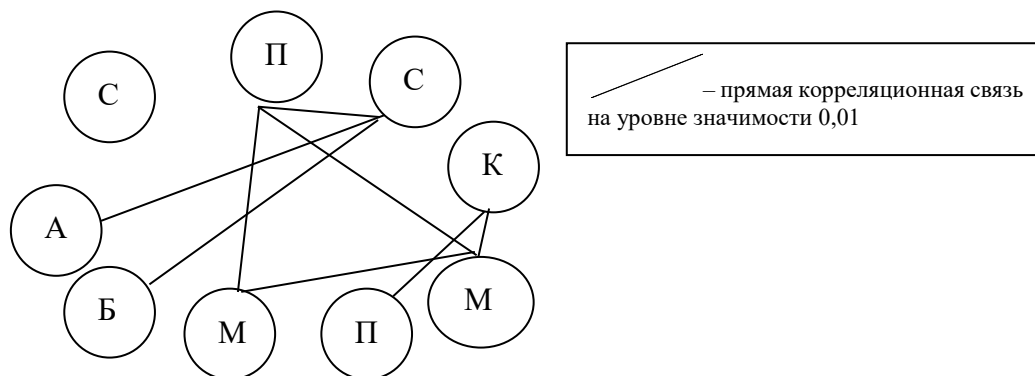


Рисунок 2 – Структурограмма профессиональной идентичности официально трудоустроенных работников (условные обозначения см. рис.1)

Для официально трудоустроенных работников характерен наиболее высокий уровень интеграции показателей профессиональной идентичности. Респонденты данной группы в большей степени при изменении профессиональных задач готовы к изменению своего профессионального поведения при одновременном сохранении нормативности деятельности. То есть мы говорим в данном случае о том, что высокий уровень профессиональной идентичности выступает в роли регуляции трудового поведения. В образе профессионала штатного работника личностные и профессиональные качества являются наиболее интегрированными, что обусловлено, прежде всего, включенностью субъекта в межличностные и коллективные отношения. В результате данной интеграции происходит формирование и развитие адекватной самооценки личности, образа Я в профессии, а также саморазвитие значимых личностных и профессиональных качеств.

Заключение

Определить границы неформальной занятости, специфику и характер ее динамики невозможно без выявления личностных особенностей, включенных в нее субъектов деятельности. В связи с этим важно изучать профессиональную идентичность неформально занятых работников в сравнении с официально трудоустроенными работниками. Это является значимым в современной действительности из-за постоянного пополнения данного сектора экономики молодыми талантливыми людьми, чей личностно-профессиональный потенциал используется государственным сектором не в полной степени. Все в большей степени проявляется стремление лиц разных профессий и возрастов к уклонению от контроля со стороны государства, к деятельности, не имеющей запретов.

Наше исследование, посвященное одной из психологических проблем развития субъекта деятельности неформальной сферы занятости, позволило раскрыть содержательные характе-

ристики профессиональной идентичности данных работников, что послужит в дальнейшем одним из ориентиров составления психологического портрета лиц, склонных к неформальной занятости, и разработать механизмы изменения субъективных и объективных обстоятельств, способствующих включению работника в неформальную сферу.

В результате эмпирического исследования выявлено, что уровень профессиональной идентичности работников неформальной занятости является, в целом, высоким. Однако, особенности развития некоторых аспектов профессиональной идентичности может свидетельствовать о наличии признаков профессиональной маргинальности, что, несомненно, связано с самоидентичностью, которая составляет одну из принципиально важных личностных подструктур. Наиболее значимые различия между неформально занятыми и официально трудоустроенными работниками выявились при изучении профессиональной идентичности в сфере профессиональной мотивации, направленности на карьеру, моральных принципов, профессионального самоопределения.

Профессиональная маргинальность неформально занятых работников выражена, прежде всего, в преобладании мотивов комфорта и материальной заинтересованности над мотивами творчества, инициативности, самореализации; в сниженном чувстве долга и ответственности, наличии двойной морали, при которой субъект готов жертвовать своими принципами ради какого-либо блага, как правило, материального достатка. Следовательно, оправдывается любой результат или качество деятельности, который приносит доход. Надо заметить, что профессиональный маргинализм неформально занятых работников не достигает критической точки. Однако, наличие признаков маргинализма может свидетельствовать о тенденциях профессиональной деформации, которая влечет за собой угрозу личностно-профессиональному и общественному развитию.

Библиография

1. Аистов А. В., Ларин А. В., Леонова Л. А. Неформальная занятость и удовлетворенность жизнью: эмпирический анализ с учетом эндогенности//Прикладная эконометрика. – 2012. – № 2 (26). – С.17–36.
2. Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 448 с.
3. Вередюк О.В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России//Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2016. – Сер.5. – Вып.4. – С.33 – 48.
4. Гимпельсон В. Е., Зудина А.А. «Неформаль» в российской экономике: сколько их и кто они?: препринт WP3/2011/06: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 60 с.
5. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А., Сафонов А.С. Новые формы занятости в российской экономике как объект государственного регулирования //Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – №2. – С.419 – 432.
6. Ермолаева Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество». М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2011. – 176 с.
7. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая)//Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – № 4. – С. 51–59.
8. Капелюшников Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?: препринт WP3/2012/04: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. – 84 с.
9. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки//Тerra economicus. – 2015. – Т.13. – № 1. – С. 14 – 29.
10. Попова И.П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия// Мир России. – 2008. – № 4. – С.135 – 151.

11. Семенова Л. А. Домашние работники в системе наёмного труда//Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – №3 (11). – С. 94-114.
12. Тумунбаярова Ж.Б., Анциферова М.Д. Неформальная занятость: причины и факторы, определяющие ее уровень//Теневая экономика. – 2014. – Т.2. – № 4. – С. 139 – 149.
13. Шлыкова Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности. – Тверь: Триада, 2004. – 152 с.
14. Coward F., Hamman D. D., Johnson L. E., Lambert M. C. Centrality of enactive experiences, framing, and motivation to student teachers' emerging professional identity. – 2015//Teaching Education. – 26(2):1-26. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/273097799>.
15. Danquah M., Schotte S. Informal Work in sub-Saharan Africa: Dead end or steppingstone? – 2019. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/338915864>.
16. Folawewo A. O., Olusegun A. Orija Informal-formal workers' transition in Nigeria: A livelihood analysis. – 2020. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/346821067>.
17. Kalali F., Motallebzadeh K., Khodabakhshzadeh H., Zeraatpishe M. On the Iranian English as Foreign Language Novice and Experienced Teachers' Attributional Styles and Professional Identity. //Frontiers in Psychology. – 2022. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/358174766>.
18. Saks M. Professions. Marginality and Inequalities. – 2014. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/323955353>.
19. Tansel A., Ozdemir Z. A. Labor market mobility across formal/ informal sector in Egypt// Labor Market Mobility in Egypt. – 2017. – 37 с. Режим доступа: <https://www.researchgate.net/publication/315241116>.

PECULIARITIES OF PROFESSIONAL IDENTITY OF INFORMAL WORKERS

Shlykova A.P.

A. A. Leonov Technological University

Abstract. The article presents the results of an empirical study of the professional identity of informal workers. The structure of professional identity, the characteristics of the content of its structural components are determined. The theoretical foundations of the study, the provisions on which the empirical study is based are given. The hypothesis about the differences in the professional identity of informal and officially employed workers is proved. It was revealed that officially employed workers are characterized by the highest level of integration of indicators of professional identity. Informally employed workers are less ready to change their professional behavior and regulate their own behavior in the professional environment when changing professional tasks.

Keywords: professional identity, informal employment, structural components, formally employed workers.