

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

На правах рукописи

МАСЛОВА ЕЛЕНА ВАЛЕРЬЕВНА

**РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**

**Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)**

**Диссертация
на соискание ученой степени
доктора экономических наук**

Научный консультант:
доктор экономических наук,
профессор Колесникова О.А.

Москва - 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	
1.1 Теоретико-концептуальные подходы к формированию занятости населения в стандартной трактовке	21
1.2 Стандартная занятость и тенденция ее трансформации в нестандартные формы	43
1.3 Факторы массового распространения нестандартной занятости, ее характеристика, формы, классификация	64
ГЛАВА 2. ПРЕКАРИАТ КАК ОСОБАЯ ФОРМА НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕГО СОЦИАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ В РОССИИ	
2.1 Сущность, признаки и формы прекариата	91
2.2 Неформальная занятость как форма прекариата	125
2.3. Российские особенности и тенденции распространения прекариата	151
ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УЧЕТУ И ОЦЕНКЕ ДИНАМИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ	
3.1. Эвристические и статистические методы оценки характера и тенденций развития отношений нестандартной занятости	172
3.2. Совершенствование методов оценки масштабов и динамики распространения нестандартной и неформальной занятости населения	190
3.3. Сравнительный (качественный) анализ стандартной и нестандартной занятости как методическая основа выявления слоя прекариев (на примере регионального исследования)	211

ГЛАВА 4. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

4.1. Системная модель регулирования нестандартной занятости населения	235
4.2. Механизм регулирования отношений в сфере нестандартной занятости населения на региональном уровне	253
4.3. Региональные проекты повышения эффективности занятости на основе использования ее нестандартных форм	285
4.3.1. Распространение нестандартных форм занятости как составная часть стратегического планирования социально-экономического развития региона	289
4.3.2. Проекты повышения эффективности занятости населения на основе использования актуальных нестандартных форм	297
4.4 Социально-экономическая эффективность регулирования нестандартной занятости населения, результирующая оценка повышения эффективности занятости в регионах Российской Федерации	317
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	337
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	347
ПРИЛОЖЕНИЯ	377
Приложение 1. Результаты опроса о масштабах прекаризации	378
Приложение 2. Форма типового договора для оформления дистанционной занятости	386
Приложение 3. Пример расчетной таблицы для формирования «карты рынка труда» муниципального образования субъекта Российской Федерации	387
Приложение 4. Выдержки из документов	389
Приложение 5. Расчет ожидаемого экономического эффекта от регулирования нестандартной занятости населения (на примере Воронежской области по предложенным автором показателям на 2019 год)	411

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования

В социально-экономическом развитии современного общества важную роль играют трансформации, происходящие на рынке труда. Особое место в этом ряду занимают новые, так называемые нестандартные формы занятости населения, которые все более распространяются во всех странах мира, постепенно вытесняя привычную стандартную занятость. Расчеты на основании данных статистики показывают, что если в начале двухтысячных годов в России доля нестандартно занятых лиц колебалась в диапазоне от 1/4 до 1/3 всего занятого населения, то к 2017 году она возросла практически до 40%. При этом постоянно расширяется многообразие этих новых форм – от современных гибких, фриланса до многочисленных разновидностей временной, неформальной, самозанятости и т.п. Спектр их общественной оценки весьма широк, но особенно важна возможность повышения на основе их использования уровня эффективности занятости населения в целом. Происходящее в российском обществе усиление внимания к нестандартной занятости, возрастание ее роли и доли на рынке труда актуализируют необходимость углубленного исследования методологических, теоретических и прикладных аспектов эффективного использования и целенаправленного регулирования данной разновидности занятости. Конкретно это обусловлено рядом взаимосвязанных обстоятельств.

Во-первых, несмотря на огромные перемены в экономике и сфере труда страны в целом и отдельных ее регионов, до настоящего момента не разработана парадигма занятости, отвечающая современным условиям и созвучная основным векторам социально-экономических стратегий на среднесрочную и долгосрочную перспективы, не актуализированы институциональные подходы к обеспечению более эффективной занятости населения.

Во-вторых, остаются недостаточно изученными как причины размывания стандартной занятости, так и факторы возникновения и распространения новых,

нестандартных отношений и форм занятости – их выявление и структурирование приобретает в этой связи особое значение. Отмечая нарастающую тенденцию распространения нестандартной занятости, исследователи существенно расходятся в оценке масштабов данного явления. До сегодняшнего дня к разряду дискуссионных относятся не только вопросы влияния развивающихся нестандартных форм на сферу занятости, но и определения самого перечня этих форм. Сложилась парадоксальная ситуация, когда назревшая практическая потребность снятия барьеров, затрудняющих использование наиболее актуальных форм нестандартной занятости, в том числе дистанционной, опережает основательную проработку в научном сообществе темы нестандартной занятости даже в теоретическом аспекте.

В-третьих, в данной предметной области до конца не сложился понятийный аппарат. Названия новых форм - «нестабильная», «нестандартная», «неформальная», «гибкая», «прекариальная» занятость и т.д. употребляются в литературе зачастую как однозначные, а если и разграничиваются по содержанию, то разными специалистами трактуются неодинаково. Поэтому на повестку дня выходит вопрос об уточнении применяемого понятийного аппарата в сфере нестандартной занятости.

В-четвертых, в связи с усилением гибкости рынка труда и развитием нестандартных форм занятости населения, сопровождающихся изменением социальной структуры общества, возникло такое связанное с этим новое и сложное явление, как «прекариат». Теория данного вопроса до конца не сформирована, не получил должного развития и практический аспект исследования прекариальной занятости.

В-пятых, вопросы прекаризации переплетены с проблемами занятости неформальной. Однако последнюю никак нельзя признать концептуально прозрачной, точно измеримой и однозначной с точки зрения экономических и социальных последствий. В литературе отсутствует неопровержимая информация как о масштабах распространения в России неформальной занятости, так и об уровне прекаризации населения. При значительном числе работ, посвященных

проблемам нестандартной, неформальной занятости и прекариата, отсутствуют исследования, посвященные взаимосвязке данных явлений.

Системное изучение и регулирование клубка проблем, наметившихся на стыке этих категорий, весьма актуально не только для сферы занятости и трудовых отношений, но и российского общества в целом, поскольку послужит снижению социального неравенства и поддержанию социальной стабильности.

В целом можно утверждать, что изученность новых форм занятости в современном обществе как явления не соответствует его масштабам и значимости, а процессы растущего распространения не должны оставаться самопроизвольными и, тем более, хаотичными. Исходя из этого, необходимость научного исследования проблематики новых, нестандартных форм занятости назрела и приобрела высокую степень актуальности, как в теоретическом, так и практическом аспектах. Проблемы данной сферы нуждаются в комплексном и системном регулировании, направленном, с одной стороны, на поддержку наиболее эффективных из этих новых форм занятости, а с другой - на минимизацию связанных с их распространением возможных негативных явлений и угроз.

Степень научной разработанности проблемы. Диссертационное исследование базируется на методологических и теоретических положениях, разработанных отечественными и зарубежными специалистами сферы занятости, рынка труда и трудовых отношений, а также на результатах прикладных исследований в данной предметной области.

В основу теоретических аспектов исследования положены базовые концептуальные подходы экономической теории и экономики труда. В современных условиях не утратили своей актуальности основные положения классической и кейнсианской концепций занятости. Первая впервые сформирована в работах представителей английской школы политэкономии XVIII века Д. Рикардо, У. Петти, А. Смита, в сочинениях француза Ж.Б. Сэя, получила развитие в трудах «неоклассиков» Дж.Б. Кларка, А. Маршалла, А. Пигу и др. основоположников идей конкурентно-рыночного регулирования экономики.

Альтернативой классическому подходу стала теория Дж.М. Кейнса, который обосновал идею разграничения полной и эффективной занятости, описал основные факторы их роста и доказал, что начиная с XX века необходимым условием повышения эффективной занятости является государственное регулирование. Среди неокейнсианцев следует отметить П. Самуэльсона, Э. Фелпса, Р. Харрода, Э. Хансена, Дж.Р. Хикса, в работах которых содержатся значимые положения для регулирования трудовой сферы.

С позиции борьбы за социальную справедливость и смягчение социального неравенства сохраняется значимость идей марксизма, использующихся в современной политике противостояния прекаризации населения. Вопросы обеспечения экономического равновесия, в том числе применительно к рынку труда, представлены в работах Л. Вальраса и Д. Патинкина. Востребованные сегодня идеи экономического либерализма отстаивал в своих работах на протяжении прошлого столетия австрийский экономист Фр. Хайек. Институциональная концепция занятости наиболее полно представлена в работах Т. Веблена, Дж. Гэлбрейта, Р. Коммонса, У. Митчелла, У. Росту, Р. Хейлбронера и др. ученых, обосновавших необходимость регулирования занятости с помощью институтов формирования рынка труда, определяющих поведение его субъектов.

В трудах зарубежных классиков многие вопросы теории занятости, начиная с самого понятия, не были разработаны. Этот пробел восполнили представители советской, позже российской школы экономической теории. Среди отечественных ученых, предложивших, начиная со второй половины XX века, свои трактовки занятости и ее форм, следует отметить С.В. Андреева, Б.Д. Бреева, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, И.Б. Гугкаеву, Ю.В. Долженкову, С.В. Дудникова, Б.Г. Збышко, Р.И. Капелюшникову, Е.Д. Катульского, О.А. Колесникову, Ю.В. Колесникова, Р.П. Колосову, В.Г. Костакова, А.Э. Котляра, И.С. Маслову, О.И. Меньшикову, Ю.М. Остапенко, В.А. Павленкова, Н.П. Пашина, Ю.Н. Попова, В.Д. Ракоти, Е.И. Рузавину, Э.Р. Саруханова, А.Л. Сафонова, Ю.В. Соколову, М.Я. Сонины, Д.С. Чернейко, А.В. Шевчука, В.Н. Якимова, М.Г. Яковлева и др. Кроме разграничения понятий «труд» и «занятость», эти ученые обозначили

направление эффективной занятости и дали ее определение, показали актуальность и возможности регулирования рынка труда в условиях России. Несмотря на это, современному исследователю остается большое поле для деятельности: в отечественной литературе пока еще не сложилось единого понимания сущности занятости, не говоря о многих отдельных аспектах трудовых отношений.

Со второй половины XX века отечественные экономисты начали изучать различные формы занятости. Закономерно водится понятие структуры занятости, которая рассматривается в разрезе территорий, отраслей, профессий и уровня квалификации. Несколько позже получила распространение теория новых форм занятости, которые разные авторы объединяют под названиями «нестандартные», «гибкие», «нестабильные», «флексibiliзированные» и т.п. С.Ю. Глазьевым, Г.Г. Фетисовым и Д.С. Львовым предложена увязка форм занятости и концепции технологических укладов. Т.И. Курносова анализирует влияние «новой эпохи производства» на процесс флексibiliзации рынка труда и занятости. Этот подход был развит в работах Е.Я. Варшавской и Г.А. Розеватова, В.Г. Федоренко, Н.П. Пашина.

В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников выступили с идеей разграничения форм занятости на стандартные и нестандартные. Определенный подход к изучению факторов распространения нестандартной занятости обозначен в трудах О.Ю. Никишиной. Социогруппу с ненадежной, неустойчивой, незащищенной занятостью в литературе стало принято называть «прекариатом». Различным аспектам прекаризации социально-трудовых отношений посвящены труды целого ряда зарубежных и отечественных ученых: З. Баумана, В.Н. Бобкова, З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой, С.А. Дружилова, М. Койне, А.М. Колота, Г. Роджерса, Р. Сеннета, Д. Такера, А. Тангиана, Ж.Т. Тощенко, Ю. Уеда и Й. Охзоно, Д. Фаджа и др.

Несмотря на многостороннюю проработанность вопросов данной проблемной области, в экономической науке не сложилось общего понятия и единой классификации содержательных разновидностей занятости. Остается

недостаточно изученной связь проблематики нестандартной занятости и прекаризации населения. Отсутствует четкая система критериев разграничения стандартной и нестандартной занятости, а также разновидностей внутри последней, их классификации. Понятия нестандартной, неформальной и прекариальной занятости большинством специалистов исследуются как самостоятельные, не связанные друг с другом. Практические аспекты их изучения нередко опережают теоретическое осмысление. Все более востребован не получивший пока должного развития подход к регулированию занятости с позиции повышения ее эффективности. На повестке дня - обоснование новой современной парадигмы занятости.

Актуальность избранной темы диссертационного исследования, недостаточная теоретическая проработанность связанной с ней проблематики, назревшая необходимость качественных сдвигов в рассмотрении нестандартной занятости как системы взаимосвязанных явлений, практическая потребность ее эффективного регулирования определили выбор объекта и предмета диссертационного исследования, обусловили постановку его цели и задач.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда. 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации), 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный

аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.

Цель диссертационной работы: разработка теоретико-методологических основ становления и развития нестандартной занятости населения и формирование методического инструментария ее регулирования в целях повышения эффективности занятости в целом.

Постановка цели исследования определила необходимость решения следующих **задач**:

1. обобщить теоретико-концептуальные представления о становлении и регулировании занятости и предложить понятийный аппарат, позволяющий структурировать ее содержательные характеристики в стандартном и нестандартном вариантах и обеспечивающий единообразие классификаций по типам, формам и структуре;

2. обосновать сложившуюся в современном обществе объективную тенденцию замещения на рынке труда стандартной занятости ее новыми нестандартными формами и представить факторную концепцию обусловленности этого процесса на основе взаимодействия трансформационных технико-технологических, глобализационных и социально-экономических факторов;

3. выделить доминирующие формы нестандартной занятости на основе систематизации их классификационных признаков и разработать классификацию нестандартной занятости в сравнении со стандартной;

4. выявить общность, содержательные различия и признаки нестандартной, неформальной и прекариальной занятости и обосновать единую теоретико-методическую платформу их исследования и оценки;

5. сформировать авторский методический подход к качественному анализу и количественной оценке тенденций, масштабов и динамики распространения нестандартной занятости в ее различных формах, представить его апробацию;

6. обосновать и апробировать уточненный метод идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения;

7. доказать необходимость смены парадигмы занятости и в рамках новой парадигмы предложить системную модель регулирования нестандартной занятости населения, определить механизмы и принципиальную схему реализации этой модели на уровне субъектов Российской Федерации;

8. разработать предложения по системному регулированию нестандартной занятости населения и внедрить в региональную практику проектный метод повышения эффективности занятости на основе использования ее нестандартных форм.

Объект и предмет диссертационного исследования.

Объектом диссертационного исследования являются новые формы занятости населения, формирующиеся в условиях современной российской экономики и объединяемые понятием нестандартной занятости.

Предметом исследования в диссертации выступают экономико-организационные и социально-трудовые отношения, опосредствующие формирование, распространение и регулирование нестандартной занятости населения.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам занятости и развития рынка труда, результаты фундаментальных и прикладных исследований в области стратегического планирования и управления региональным развитием. В процессе работы над диссертацией были использованы общенаучные методы познания, прежде всего, такие, как: диалектический, историко-логический, индукции и дедукции, декомпозиции, факторного, экономическо-статистического и структурно-функционального анализа, логического и организационного моделирования. Применена табличная и графическая интерпретация статистической и эмпирико-фактологической информации. В обосновании предлагаемых принципов и методов регулирования нестандартной занятости населения на региональном уровне использован системный подход.

Информационную основу диссертации составили публикации отечественных и зарубежных авторов в научных изданиях, законодательные и

правовые акты Российской Федерации, аналитические материалы по исследуемой проблематике, опубликованные в средствах массовой информации, материалы научных и научно-практических конференций, форумов, семинаров, интернет-ресурсы, экспертные оценки тенденций развития российского и региональных рынков труда.

Эмпирической базой исследования являются статистические, информационные и аналитические материалы федеральных и региональных органов государственной власти, Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, объединений профсоюзов и объединений работодателей; результаты проведенных автором социологических исследований.

Научная гипотеза исследования основана на том, что в современном обществе сложилась объективная тенденция постепенного замещения стандартной занятости населения нестандартной, усиливаемая рядом субъективных факторов. Нестандартная занятость выступает в различных формах, как актуальных для современного рынка труда, так и в виде неформальной, прекариальной и др., имеющих общую основу, но негативные социально-экономические последствия. Дальнейшее распространение нестандартной занятости требует пересмотра действующей парадигмы занятости и целенаправленного системного регулирования. Предлагаемый в работе инструментарий по активному использованию ее актуальных форм и смягчению негативных последствий будет способствовать повышению эффективности занятости в целом.

Научная новизна результатов диссертационного исследования состоит в развитии теоретико-методических основ и разработке практических мер по совершенствованию регулирования нестандартной занятости населения в целях повышения ее эффективности. Наиболее существенные результаты исследования, полученные лично автором и обладающие признаками научной новизны, состоят в следующем:

- обобщены основные зарубежные и отечественные теоретико-концептуальные представления о занятости с позиции определения ее сущности, критериев, форм, способов и парадигмы регулирования в современной экономике России, на основании критического анализа сложившегося понятийного аппарата предложена его универсальная структурная схема, позволяющая систематизировать понятийный аппарат в сфере занятости на основе использования признаков «тип», «форма», «структура», что обеспечивает терминологическую сопоставимость различных классификаций занятости;

- выдвинута авторская концепция обусловленности основных тенденций в сфере занятости взаимодействием трех групп определяющих факторов (постиндустриальных технико-технологических, глобализационных, а также связанных с социально-экономическими последствиями технологической революции), позволившая по-новому интерпретировать факт распространения нестандартной занятости - обосновать объективную тенденцию постепенного вытеснения на рынке труда стандартной занятости индустриального типа нестандартной занятостью постиндустриального типа;

- на основе анализа и систематизации происходящих изменений в формах занятости, определенных автором критериальных различий и в рамках предложенного понятийного аппарата выдвинуты принципиально новые определения стандартной (стандартизированной) и нестандартной занятости населения, разработана классификация последней, отличающаяся от известных классификаций сравнением со стандартной, системностью, универсальностью (в качестве классификационных признаков предложены: тип занятости; отношения найма, собственности; наличие трудового договора; продолжительность трудовых отношений; расположение рабочего места; степень полноты занятости; тип работодателя; наличие нормированных элементов трудовых отношений; степень распространения институтов социальной защиты), в составе нестандартной занятости выделены доминирующие формы, с акцентом на наиболее современные и прогрессивные - фриланс, удаленную занятость, телетруд, добровольную неполную занятость и др.;

- в отличие от обсуждаемых в литературе подходов выдвинута научная идея об общей причинной обусловленности и критериальном единстве собственно нестандартной, неформальной и прекариальной занятости, определены их общие признаки, позволяющие относить неформальную и прекариальную формы занятости к нестандартной, выявлены содержательные различия, теоретически обоснована возможность проведения количественных и качественных оценок этих форм занятости на единой научно-методической платформе, а также акцентирована неоднозначность социальных последствий распространения, что требует регулирования нестандартной занятости с позиции эффективного использования и снижения социальных угроз;

- на основе критического анализа используемых в отечественной теории и практике методов исследования и оценки формальной и неформальной занятости населения (метод ОНПЗ, балансов труда, данных РМЭЗ – ВШЭ, социологических методов и др.) предложен и апробирован в расчетах оригинальный методический подход (алгоритм) к количественной оценке масштабов и динамики использования стандартной, нестандартной и неформальной занятости населения, а также к определению нижней количественной границы прекариата, основанный на данных официальных статистических источников и балансов труда; предложен для регионального уровня эвристический метод оценки распространенности и определения качественных характеристик нестандартно занятых лиц, опирающийся на авторский инструментарий исследования;

- выдвинута и обоснована идея о структуре прекариата в составе нестандартно занятых и безработных лиц, уточнены критерии выявления принадлежности к слою прекариев (это самоидентификация работника в обществе и на рынке труда по позициям: а) восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение, б) невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни; отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости; нестабильность содержания труда; нестабильность заработной платы и дохода, их низкий размер; отсутствие «подушки безопасности»; низкая степень доступности социальных ресурсов; низкая позиция во властной иерархии

общества и организации; длительность пребывания в условиях нестабильности, частота смены рабочих мест); выделены основные социальные типы прекариев; определены российские особенности прекаризации занятости и направления смягчения ее социальных последствий; предложен и адаптирован к условиям регионального исследования метод идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения, основанный на применении оригинального авторского инструментария с последующим вычислением математического выражения, использующего булевы операторы конъюнкции и дизъюнкции;

- на основе полученных в ходе исследования оценок масштабов, динамики распространения и структуры нестандартной занятости в сравнении со стандартной обоснована научная идея о необходимости введения новой парадигмы занятости, основанной на принципах эффективности и достойного труда, в контурах которой разработана теоретическая модель системного регулирования нестандартной занятости населения в составе 5 блоков (внешняя среда, содержательная характеристика, механизм, первоочередные региональные проекты и меры регулирования, ожидаемая эффективность); совокупности четырех видов регулирования (рыночного, государственного, корпоративного и смешанного); применительно к выделенным группам форм нестандартной занятости (а) пока малораспространенные, но наиболее перспективные – прежде всего, дистанционная во всех ее разновидностях; б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом (гибкие); в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная); г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат); для каждой из четырех групп предложен дифференцированный механизм практической реализации модели на региональном уровне;

- в рамках реализации модели разработана система мер регулирования нестандартной занятости населения на уровне субъекта Российской Федерации, предусматриваемых Стратегией социально-экономического развития на период до 2035 года, а также включающих два специализированных проекта («Атлас

трудовых ресурсов» и «Оператор дистанционной занятости») с соответствующими организационно-методическим обеспечением, показателями и расчетами ожидаемой социально-экономической эффективности на основе разработанного автором методического подхода.

По результатам диссертационного исследования **на защиту выносятся следующие положения**, разработанные лично автором, обладающие научной новизной и подтверждающие верность выдвинутой научной гипотезы.

1. Основные теоретико-концептуальные представления о занятости населения, обобщенные и конкретизированные под углом зрения целей и задач диссертационного исследования, с акцентом на критерии, формы и регулирование эффективности занятости, а также предложенная новая универсальная структурная схема понятийного аппарата применительно к данной предметной области.

2. Авторская концепция об объективном характере мировой тенденции сокращения масштабов стандартной и распространения новых, нестандартных (нетрадиционных, гибких и нестандартизованных) форм занятости, обусловленной взаимодействием постиндустриальных технико-технологических, глобализационных и других факторов.

3. Принципиально новые определения стандартной и нестандартной занятости населения с их критериальными характеристиками и особенностями, разработанная оригинальная классификация нестандартной занятости с выделением доминирующих форм и в сравнении со стандартной.

4. Научная идея об общей причинной обусловленности, критериальном единстве и содержательной общности собственно нестандартной, неформальной и прекариальной занятости, предложенные автором их определения и характеристики, а также подход к регулированию с позиции эффективности и предотвращения негативных социальных последствий на общей научно-методической платформе.

5. Оригинальный методический подход к оценке масштабов и динамики распространения нестандартной, в том числе неформальной занятости населения,

апробированный в расчетах, а также методические основы проведения качественной характеристики нестандартной занятости и ее субъектов.

6. Уточнены критерии выявления прекариата и его российские особенности, предложен метод идентификации прекариата, адаптированный к условиям регионального исследования и основанный на применении оригинального авторского инструментария, с последующим вычислением математического выражения, использующего булевы операторы конъюнкции и дизъюнкции, определены направления смягчения социальных последствий прекаризации российского населения.

7. Научная идея о необходимости установления новой парадигмы эффективной занятости, основанной на принципах достойного труда, в контурах которой разработана модель системного регулирования форм нестандартной занятости населения применительно к сформированным четырем группам.

8. Внедряемые на региональном уровне формы реализации предложенной модели регулирования нестандартной занятости в виде включения в региональные документы стратегического планирования, а также осуществления перспективных региональных проектов, осуществляемых в рамках новой парадигмы эффективной занятости; методический подход к определению социально-экономической эффективности реализации внедряемых проектов с апробационным расчетом ожидаемой эффективности.

Обоснованность и достоверность полученных в ходе диссертационного исследования результатов, рекомендаций и выводов базируется на применении современной методологии научных исследований, использовании наиболее актуальных концептуальных подходов российских и зарубежных исследователей к изучению проблем нестандартной занятости и социально-трудовых отношений, критическом анализе надежной исходной информации (статистической, социологической, нормативно-правовой) и эмпирических материалов, корректном применении методов их сбора и обработки, апробации предлагаемого методического инструментария в условиях современных региональных рынков труда России. Представленный табличный материал, расчеты, рисунки, ссылки на

источники подтверждают обоснованность сделанных заключений и высокую степень репрезентативности.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии концептуальных представлений о сфере занятости (ее сущности, типах, формах, тенденциях развития), совершенствовании понятийного аппарата, обосновании необходимости разработки методического аппарата и инструментального обеспечения регулирования нестандартной занятости.

Практическая значимость состоит в том, что ее основные положения и выводы ориентированы на повышение эффективности управления развитием рынка труда. Предложенные методы и инструменты апробированы и могут быть использованы органами государственной власти для совершенствования реализации стратегий социально-экономического развития субъектов Российской Федерации.

Теоретические и методологические положения работы применены в преподавании курсов «Региональный рынок труда», «Рынок труда и механизм его регулирования», «Стратегии развития экономики региона», «Инновации в системе государственного и муниципального управления», «Региональная социально-экономическая политика», «Исследование социально-экономических и политических процессов», «Основы социально-экономического прогнозирования» и «Управление человеческими ресурсами», а также в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на более, чем 40 научных и научно-практических конференциях, семинарах и форумах различного уровня, в том числе в городах Москва, Санкт-Петербург, Белгород, Воронеж Ижевск, Орел, Великое Тырново (Болгария), например: на Международной научно-практической конференции «Трудовые ресурсы как фактор социально-экономического развития территории» (Воронеж, 2006), 31-ой Международной научной школе-семинаре им. Академика

С.С. Шаталина «Системное моделирование социально-экономических процессов» (Воронеж, 2008), Международной научно-практической конференции «Инновационные доминанты социальной сферы» (Воронеж, 2011), II и V Социальных форумах «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» (Москва, 2012 и 2015), 36-ом заседании постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза Беларуси и России (Белгород, 2014), Межрегиональных конференциях по вопросам труда, занятости населения и трудовой миграции (Санкт-Петербург, 2016 и 2017), Первом Международном конгрессе православных ученых «Наука и православие: стратегия развития» (Великое Тырново, Болгария, 2017), Первом Санкт-Петербургском Международном Форуме Труда (Санкт-Петербург, 2017), Международной научно-практической конференции «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости» (Москва, 2017) и т.д.

Результаты исследования, связанные с разработкой теоретических положений и практических рекомендаций в области совершенствования системы управления рынком труда:

1) использованы в учебном процессе на экономическом факультете Воронежского государственного университета и на факультете государственного и муниципального управления Воронежского института экономики и социального управления;

2) внедрены правительством Воронежской области и исполнительными органами государственной власти Воронежской области, в том числе:

- при разработке Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года и проектов соответствующих документов стратегического планирования в муниципальных районах и городских округах Воронежской области;

- при организационном обеспечении реализации мероприятий по снижению объемов неформальной занятости населения в Воронежской области в 2015-2018 годах,

- при реализации принципов проектного управления в сфере труда и занятости населения;

3) приняты к использованию Союзом «Воронежское областное объединение организаций профсоюзов».

Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Публикации. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования регулярно публиковались автором лично и в соавторстве на протяжении 2006-2018 годов. За этот период по теме диссертации опубликовано 79 работ, в том числе 12 авторских и коллективных монографий и 18 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России. Общий объем печатных работ 98,16 п.л., в том числе авторский – 80,55 п.л.

Структура и логика диссертационного исследования.

Логика и последовательность изложения диссертации, ее структура определены целью и задачами исследования и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, четырех глав, заключения, 5 приложений; содержит 65 таблиц, 53 рисунка. Список использованных источников составляет 267 наименований.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1.1. Теоретико-концептуальные подходы к формированию занятости населения в стандартной трактовке

Сфера занятости относится к числу наиболее важных областей жизнедеятельности человека. В ней складываются базовые условия существования каждого человека, поскольку осуществляется трудовая и профессиональная самореализация и формируются доходы, определяющие возможности воспроизводства и уровень жизни. В то же время, сфера занятости является местом сосредоточения сложнейших экономических и социальных проблем, количественных и качественных диспропорций, начиная с возможности самого получения рабочего места и заканчивая множественностью и неравнозначностью форм, мест занятости и доходов от них [76; 137;181]. Поэтому в ходе экономической истории человечества огромную роль играют концепции занятости, отражающие взгляды выдающихся экономистов–теоретиков своего времени на возможности и пути разрешения основных противоречий в данной сфере [22; 71; 109; 157; 169; 241].

Все существующие концепции занятости исходят из необходимости обеспечения нормального состояния последней в рамках существующей общественно-экономической системы. При этом под нормальным состоянием сферы занятости принято понимать наличие относительного соответствия, или равновесия, между спросом и предложением в области услуг труда, которое обеспечивается действующими регулятивными механизмами [249, с. 287-290]. Изменения, происходящие сегодня в мире, а также специфический предмет диссертационного исследования актуализируют теоретический анализ известных

концепций занятости под углом зрения их применимости для эффективного регулирования современных отношений занятости в данной области.

Как известно, среди фундаментальных концепций занятости, не утративших актуальности и в современных условиях, наибольшее признание в экономической науке получили классическая и кейнсианская.

Основоположниками классического направления У. Петти (1623–1687), А. Смитом (1723–1790) и Д. Рикардо (1772–1823) были впервые исследованы проблемы занятости и безработицы применительно к капитализму свободной конкуренции и обосновано положение о возможности рыночного саморегулирования экономики (в основном, в трудах А. Смита). Применительно к сфере занятости это означало, что рынок труда в таких условиях может быть сбалансирован и тем самым обеспечена полная занятость [204, с. 69-81].

Представители направления видели причину безработицы в излишне высокой заработной плате, установленной по требованию наемных работников, которая порождала избыток предложения на рынке труда. Однако необходимый баланс в сфере занятости мог быть установлен на основе свободной конкуренции, определяющей координацию изменения спроса, предложения и ставок заработной платы. В условиях конкурентной рыночной экономики ставкам заработной платы присуща большая гибкость. Например, при падении спроса на товары и услуги снижается спрос на труд. Если при этом сохраняются ставки заработной платы, появляются излишки рабочей силы. Избыточное предложение труда уменьшается снижением заработной платы, что одновременно приводит к росту спроса на труда. В ситуации, когда при избыточном предложении труда заработная плата не снижается (из-за протестов профсоюзов и т.п.), безработица, по мнению классиков, становится «добровольной».

Таким образом, экономисты классической школы пришли к выводу, что в условиях свободной рыночной конкуренции вынужденная безработица невозможна: любой желающий может легко найти работу, соглашаясь на более низкую ставку заработной платы.

Классической школой был выдвинут принцип «laissez faire»¹, согласно которому государственное вмешательство в экономику должно быть минимальным. Государству здесь отводится роль «ночного сторожа», который устанавливает правила взаимодействия экономических агентов и наблюдает за их исполнением, не являясь самостоятельным субъектом рынка труда. Тем самым обеспечивается свобода действия рыночных сил, выбора вида деятельности и профессии, но ограничивается роль государства в экономической жизни [22, с. 53-56, 107-108; 77].

Подход классиков к капитализму как эффективной саморегулирующейся системе был подвергнут критике К. Марксом (1818–1883). Согласно марксистской концепции, которая стала теоретической базой плановой экономики социализма, капиталистической системе внутренне присуще неразрешимое в рамках этого строя противоречие: между общественным характером производства и частной формой присвоения результатов труда. К. Маркс рассматривал его как классовое противоречие между капиталистами и наемными рабочими. Создав учение о стоимости рабочей силы и прибавочной стоимости, он выдвинул на первый план экономического анализа эксплуататорскую природу капитализма. Исследования органического строения капитала $c:v$ (соотношения между постоянной и переменной частями капитальной стоимости) и его динамики позволили Марксу выявить технико-технологическую основу абсолютного и относительного сокращения потребности капиталистического производства в рабочей силе, что является материальной предпосылкой безработицы. Он обосновал идею относительного отставания темпов занятости рабочего класса от темпов роста капиталистического производства и доказывал, что в этом обществе безработица неизбежна, являясь объективным результатом действия законов капиталистического накопления [129].

Как известно, марксизм признавал только революционный путь разрешения противоречий капиталистического общества. В ходе истории выяснилось, что в этом Маркс был неправ, но многое в его теории живо, поскольку создало основу

¹ Laissez-faire – дословно с французского: «позвольте делать».

критического взгляда на противоречия капиталистической системы. Это относится и к рассмотрению безработицы как одного из таких противоречий.

Диссонанс марксизму создавало учение Ж.Б. Сэя (1767–1832) – французского последователя А. Смита. Он обогатил классическую концепцию теорией трех факторов производства. Сэй рассматривал труд как особый ресурс, участвующий в создании стоимости наряду с капиталом и землей и приносящий владельцу рабочей силы законный доход в виде заработной платы. В противовес теории эксплуатации К. Маркса, Ж.Б. Сэй доказывал, что каждый из трех факторов, необходимых и потому участвующих в производстве, приносит своим владельцам соответствующие доходы. Полноправным доходом капиталистов как владельцев капитала является процент, рабочих как владельцев труда – заработная плата, землевладельцев – рента. Известна жесткая критика Марксом «вульгаризаторского» подхода Сэя к оценке капитализма как общества классовой гармонии, но в самом факторном подходе к производству есть, несомненно, рациональное зерно [22, с. 136-150].

Наиболее полно проблемы рынка труда и занятости были исследованы в трудах экономистов неоклассической школы. Ее основоположник А. Маршалл (1842–1924) соединил воедино основные принципы классической политэкономии с маржинализмом, объясняя рыночную ценность товара на основе спроса и предложения, предельной полезности и издержек производства.

А. Пигу (1877–1959) обогатил неоклассическую концепцию открытием эффекта, следствием которого является вывод о возможности поддержания спроса с помощью рыночного саморегулирования величин заработной платы и денежной массы.

Пигу известен и как автор неоклассической теории занятости, близкой к современности. Рыночное хозяйство в неоклассическом понимании равновесно, поэтому для него характерна и полная занятость. Существующую же безработицу А. Пигу объяснял не внутренними противоречиями капитализма, а внешними факторами, или экстерналиями. Они порождают несколько выделенных им видов безработицы: фрикционную (обусловленную несовершенством рынка труда,

недостаточной мобильностью рабочей силы), структурную (порождаемую несбалансированностью профессиональной структуры спроса и предложения труда) и добровольную (вызванную поведением самих работников, если они не соглашаются с понижением ставок заработной платы или в принципе не хотят трудиться ни на каких условиях). В качестве механизма увеличения занятости в кризисной ситуации, по мнению А. Пигу, необходим рост реальных доходов, повышающий совокупный спрос, выпуск продукции и занятость [163].

Третий выдающийся представитель неоклассического направления экономической мысли – Дж.Б. Кларк (1847–1938) внес важный вклад в концепцию «маржиналистской революции», дополнив ее теорией «предельной производительности факторов производства» и «предельного продукта». Исходя из закона убывающей предельной производительности факторов производства, Кларк сделал вывод, что при неизменном размере капитала каждый дополнительный работник производит меньше продукции, чем ранее принятый. По мнению Кларка, только дополнительный (предельный) продукт, который создается последним нанятым (предельным) рабочим, можно считать продуктом труда, остальная же часть созданной продукции представляет собой продукт капитала [94].

Основополагающим в теории Кларка является утверждение, что цены факторов производства определяются величиной предельного продукта. Естественный, справедливый уровень заработной платы будет совпадать с ценой предельного продукта, произведенного последним рабочим. Применительно к сфере занятости позитивный момент этой теории состоит в том, что зарплата зависит не только от стоимости рабочей силы, но и эффективности труда: рабочий должен произвести продукт, возмещающий его зарплату, и продукт качественный. Таким образом, теория неоклассиков, применительно к современной науке, на основе предельных затрат труда, продукта труда и производительности позволяет рассчитать уровень рациональной (необходимой) занятости [77].

Мировое признание получила разработанная Дж.М. Кейнсом (1883–1946) применительно к изменившимся условиям мирового капитализма концепция государственного регулирования экономики, составной частью которой стала альтернативная классическим подходам новая теория занятости [149]. В соответствии с кейнсианской позицией, не предложение создает спрос, а наоборот, совокупный спрос рождает совокупное предложение. По мере роста доходов населения потребление как главная составляющая совокупного спроса имеет тенденцию к снижению: увеличение доходов приводит к росту сбережений, а не инвестиций. В условиях снижения нормы прибыли, в соответствии с законом падающей производительности капитала, спрос производителей теряет эффективность. Кейнс полагал, что, так как реакция субъектов рынка на ценовые сигналы запаздывает, а также в силу наличия у них иных интересов и т.п. рынок в XX веке не способен сам восстановить макроэкономическое равновесие между совокупным спросом и совокупным предложением. Из этого следовал главный вывод: равновесие способно поддерживать только государственное регулирование экономики на основе стимулирования эффективного совокупного спроса за счет частных инвестиций и повышения государственных расходов.

Кейнсианская теория занятости предложила и принципиально новое объяснение безработицы. Дж.М. Кейнс доказывал, что неоклассическая теория действует только на уровне микроэкономики и не распространяется на макроэкономический уровень. Он обосновал вывод, что в макроэкономике XX века, далекой от общества свободной конкуренции, не существует механизма, гарантирующего полную занятость населения, а безработица носит отнюдь не добровольный характер [92].

Поддержание определенного соотношения между объемом валового национального продукта и затратами на его создание, сбережениями и инвестициями позволяет обеспечить полную занятость. Если такого баланса нет, возникает безработица. В случае превышения необходимых затрат на производство валового национального продукта, возникает инфляция.

Таким образом, в кейнсианской концепции обоснована идея необходимости активного вмешательства государства для повышения уровня занятости населения. Лекарство от безработицы — регулирующая политика государства, опирающаяся главным образом на использование фискальных инструментов — налогов и бюджетных расходов, с помощью которых государство может влиять на совокупный спрос и на уровень безработицы.

Конструктивную попытку приблизить к современности концепцию общего экономического равновесия, экономико-математическая модель которого была разработана применительно к условиям совершенной конкуренции Л. Вальрасом (1834–1910) [39], предпринял в 60-х годах XX века Д. Патинкин (1922–1995). Его модель интерпретировала теорию Кейнса как частный случай неоклассической теории [159]. При этом всякий раз вследствие перехода экономической системы в состояние частичного неравенства возникает вынужденная безработица, а классические механизмы конкурентно-рыночной экономики оказываются не в состоянии восстанавливать полную занятость даже при проведении последовательной денежно-кредитной политики [126].

«Триумфальное шествие» кейнсианства как признанной в мировой экономике первой половины XX века концептуальной основы макроэкономического регулирования позже сменилось массивной критикой: «рецепты» Кейнса зачастую перестали срабатывать. Попытки ряда ученых актуализировать кейнсианскую теорию в современных условиях известны под общим названием неокейнсианства. В рамках неокейнсианства родился и так называемый «неоклассический синтез» (наиболее яркие представители — Дж.Р. Хикс (1904-1989) и П. Самуэльсон (1915–2009) [231, с.17-38; 193].

Неоклассический синтез объединил кейнсианские подходы к регулированию экономики с основной идеей классиков о гибкости цен. Представители неоклассического синтеза считают, что гибкость цен достаточно высока, чтобы способствовать оптимальному распределению и полному использованию ресурсов. Это направление отличает широкая тематика

исследований: от проблем и моделей экономического роста до новых методов экономико-математического анализа и новой теории благосостояния.

В рамках неоклассического синтеза дополнена также теория заработной платы и безработицы, предложены современные методы анализа безработицы и ее регулирования. Широкое признание получила модель государственного регулирования занятости Хикса-Хансена, отражающая три случая, при которых не достигается полная занятость. При этом равновесие на рынке устанавливается на основе реальной заработной платы, уравнивающей спрос и предложение труда [232, с. 402-404].

Одним из важных и практически значимых открытий неоклассического синтеза стала «кривая Филлипса». Первоначально она была построена английским экономистом У. Филлипсом (1958) на основе эмпирически выявленного соотношения между динамикой ставок заработной платы и уровнем безработицы в Великобритании за 1861-1957 годы. П. Самуэльсон и другие представители неоклассического синтеза не только уточнили эту взаимосвязь и дали ей теоретическое объяснение, но и придали глубокий макроэкономический смысл [183]. Кривая Филлипса стала трактоваться в виде закономерности, характеризующей обратно пропорциональную зависимость между темпом инфляции и уровнем безработицы – вопреки кейнсианской идее о возможности обеспечения полной занятости без инфляции. И хотя к концу XX века выяснилось, что взаимосвязь между инфляцией и безработицей сложнее и не исключена стагфляция (в определенных условиях рост безработицы сочетается с ростом цен), прежняя надежда на возможность одновременного обеспечения устойчивых цен и полной занятости сменилась пониманием альтернативности этих двух целей макроэкономической политики.

Обоснованность кривой Филлипса как надежного регулятора в экономике подвергалась критике в случаях прямой (а не обратной) связи между безработицей и инфляцией: при росте безработицы цены также растут [248, с. 307-308].

На волне неприятия подходов (нео)кейнсианства к регулированию экономики в XX веке опять получили распространение идеи экономического либерализма, заложенные еще А. Смитом и Ж.Б. Сэем. Его последовательным и неустанным приверженцем стал Фридрих Хайек (1899-1984). Сторонники этих взглядов еще в 1960-е годы выступили с идеей отказа от краткосрочных мероприятий поддержки занятости, высоких пособий по безработице, уменьшения роли профсоюзов, партий, фондов и т.д. и ставки на рыночное саморегулирование. Хайеком был выдвинут лозунг - «рынку труда больше рынка» [228].

Либеральная критика идей кейнсианства подготовила появление в середине XX века новой экономической концепции – монетаризма, наиболее ярко выраженной в работах Милтона Фридмана (1912–2006) [226]. Монетаристы так же, как и представители либерализма, считают, что рынок в основном справится с регулированием экономики. Особенность монетарного подхода состоит в трактовке роли государства, которое должно осуществлять контроль над денежной массой, эмиссией денег, находящихся в обращении и в запасах, а также обеспечивать сбалансированность государственного бюджета.

По мнению Фридмана, центральному банку следует отказаться от конъюнктурной политики краткосрочного регулирования ввиду ее неэффективности и перейти к политике долгосрочного воздействия на экономику, постепенного увеличения денежной массы. Он предложил ввести «денежное правило», используемое и современным правительством России – механического прироста денежной массы с учетом двух факторов: уровня ожидаемой инфляции и темпа прироста ВВП [78]. Монетаристские рецепты регулирования предусматривают и другие меры: политику открытого рынка ценных бумаг, систему обязательных резервов, изменение учетной ставки процента и др.

В 60-е годы XX века Милтон Фридман и представитель неокейнсианства Эдмунд Фелпс (род. 1933) предложили, независимо друг от друга, новый термин из сферы теории занятости - «естественный уровень безработицы». М. Фридман объяснил причину возникающей в современной экономике стагфляции, раскрыв

понятие «естественного уровня безработицы» как совокупности ее фрикционной и структурной составляющих. Безработица выше этой нормы – циклическая, вынужденная, она обусловлена макроэкономическими факторами и требует регулирования экономического цикла. Естественная безработица в основном возникает в зоне действия микроэкономических факторов, снижение ее возможно за счет жесткой финансовой политики и сокращения социальных расходов. Другие государственные меры, например регулирование заработной платы, неизбежно приводят к росту инфляции и, в итоге, вызывают стагфляцию. Поэтому задачу снижения безработицы М. Фридман предлагал предоставить рынку труда, помогая ищущим работу не пособиями, а информацией о вакантных рабочих местах, переобучением на востребованные профессии, сокращением программ социальной помощи и т.п. Таким образом, монетаристы считают, что социальные расходы, в конечном счете, уменьшают занятость [227].

Теория «естественного уровня безработицы» позволила М. Фридману и Э. Фелпсу дать анализ кривой Филлипса применительно к условиям стагфляции. Если в обычных условиях кривая имеет отрицательный наклон, то, теперь это верно только для краткосрочных периодов. В долгосрочном же периоде кривая Филлипса оказывается вертикальной. При безработице, равной естественному уровню, рынок труда приходит к равновесию, и фактический уровень инфляции оказывается равен ожидаемому [223].

С позиций теорий адаптивных и рациональных ожиданий изучение долгосрочной кривой Филлипса подтверждает, что в условиях полной занятости стремление правительства добиться расширения производства стимулированием совокупного спроса усиливают инфляцию. Для ее снижения необходим широкий комплекс мер: автоматическая денежная политика, совершенствование налоговой системы, мероприятия, направленные на стабилизацию и стимулирование производства и т.п. [127].

Для регулирования занятости и снижения безработицы с определенным успехом используется также институциональная концепция, широко представленная трудами Т. Веблена (1857–1929), Р. Коммонса (1862–1945),

У. Митчелла (1874–1948), Дж. Гэлбрейта (1908–2006), У. Ростоу (1916–2003), Р. Хейлбронера (1919–2005) и др. [44; 65; 104; 139; 230]. Данное концептуальное направление обосновывает необходимость регулирования занятости с помощью институтов, формирующих рынок труда и определяющих поведение его субъектов в процессе поиска и регулирования занятости. Особенности рынка труда, согласно институциональным подходам, определяются развитием отдельных отраслей, взаимодействием социальных и профессиональных групп, деятельностью профсоюзов, а также традициями, сложившимися внутри фирм, отраслей, регионов и стран.

Большое влияние на происходящие на рынке труда процессы оказывают противоречивые мотивы поведения людей, занятых зарабатыванием и расходованием денег. Институционалисты выдвинули идею страхования от безработицы (У. Митчелл), заключения соглашений между работодателями и наемными работниками по поводу продолжительности рабочего дня и размеров оплаты труда, социальной защиты безработных и членов их семей на основе пассивной политики регулирования занятости (Р. Коммонс) и др.

Подведем итог проведенного анализа с позиции концептуально-теоретического подхода к занятости, выделив в каждой концепции наиболее важные моменты, сохраняющие актуальность для регулирования занятости или понимания ее механизмов в современных условиях (таблица 1.1).

Таблица 1.1 - Актуальные положения основных концепций занятости

Концепции	Основные авторы / представители	Основные положения, сохранившие значимость в современных условиях
Классическая	А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй	Рынок труда – саморегулирующаяся система, действующая тем эффективнее, чем ближе условия к свободной конкуренции. Безработица носит добровольный характер. Ее главная причина – высокий уровень заработной платы и конкуренция между наемными работниками. Функция государства – устанавливать «правила игры» экономических агентов. Полная

		занятость возможна только в случае сбалансированности спроса на рабочую силу и ее предложения. Труд – это особый ресурс, участвующий в создании стоимости и приносящий владельцу законный доход в виде заработной платы.
Марксистская	К. Маркс	Анализ капитализма с позиции классовых противоречий между трудом и капиталом. Теория стоимости рабочей силы как основы ее нормального воспроизводства. Исследование органического строения капитала как технико-технологической основы высвобождения рабочей силы из производства и безработицы. Безработица носит вынужденный характер и обусловлена диспропорциями между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Уровень безработицы зависит от развития экономики (рост во время экономического спада и уменьшение в период экономического подъема).
Неоклассическая	А. Маршалл, А. Пигу. Дж.Б. Кларк	Соединение основных принципов классической теории стоимости с маржинализмом – подходом к трактовке стоимости на основе предельной полезности. В теорию занятости введено понятие «эффективность труда», цена труда обоснована величиной созданного данным фактором предельного продукта. Обоснована возможность поддержания совокупного спроса с помощью рыночного регулирования величин заработной платы и денежной массы. Введены и объяснены понятия фрикционной и структурной безработицы. В рыночных условиях для минимизации безработицы государственное регулирование не требуется.
Кейнсианская	Дж. М. Кейнс	Современная рыночная экономика не в

		состоянии обеспечивать полную занятость. Рынок труда может находиться в состоянии равновесия и при определенном уровне вынужденной безработицы. Неполная занятость обусловлена неэффективным спросом на товары и услуги. «Лекарством» от безработицы является регулирующая политика государства, которая опирается, в основном, на фискальные инструменты.
Неоклассический синтез	Дж. Р. Хикс, П. Самуэльсон и др.	Объединение кейнсианских подходов к регулированию экономики с основной идеей классиков о гибкости цен. Модель регулирования занятости Хикса-Хансена, отражающая три случая, при которых не достигается полная занятость. Открытие и теоретическое объяснение кривой Филлипса. Необходимость активного вмешательства государства в экономику отпадает при достижении полной занятости и включении механизмов рыночного саморегулирования.
Либеральная (неоконсервативная)	Ф. Хайек	Критика ошибочных идей кейнсианства. Обоснование минимизации государственного вмешательства в экономику, отказа от краткосрочной политики занятости ввиду ее неэффективности, чрезмерной помощи безработным и т.п.
Монетаристская	М. Фридман, Э. Фелпс	Теория естественного уровня безработицы, интерпретация кривой Филлипса в условиях стагфляции. Повышение занятости на основе регуляторов рынка труда и активной политики государства в данной сфере. Приоритет долгосрочного регулирования с использованием «денежного правила» Фридмана.
Институциональная	Т. Веблен, У. Митчелл, Р. Коммонс, Дж. Гэлбрейт,	На рынок труда и сферу занятости оказывают большое влияние различные институты, поэтому их надо развивать и использовать. Идеи страхования от

	У. Росту, Р. Хейлбронер и др.	безработицы, заключения соглашений между работодателями и наемными работниками, социальной защиты безработных и членов их семей на основе государственной политики. На основе страхования от безработицы и государственного регулирования рынком труда возможна стабильная занятость.
--	-------------------------------------	---

Проделанный ретроспективный анализ позволяет рассматривать современную теорию занятости как совокупность проверенных практикой положений мировой экономической мысли, сформировавшихся на длительном историческом отрезке времени и сохраняющих свою актуальность по сей день. Вместе с тем, этот анализ позволяет увидеть и слабые места теории занятости, сложившейся в зарубежной науке. Он показывает, что в ней не уделялось должного внимания категориальным характеристикам занятости, теоретическому анализу ее сущности, изучению многообразия видов занятости и причин их существования и др. Многие из этих проблем являются предметом исследования российских ученых, специализирующихся в данной предметной области.

Развитие подходов к занятости населения в отечественной науке во второй половине XX – начале XXI вв. в систематизированном виде представлено в таблице 1.2. Основное содержание позиций отечественных ученых по поводу категории занятости дано в хронологическом порядке.

Таблица 1.2. - Основные подходы к трактовке занятости населения в российской экономической науке

Автор(ы)	Основные положения и подходы
М.Я. Сонин, В.Г. Костаков и др.	Занятость населения – это не только право на труд, но и условие обеспечения индивида необходимыми средствами существования себя и своей семьи. Введены понятия полной занятости и рационального использования рабочей силы [108; 208].
Е.И. Рузавина и др.	Занятость населения - движение его активной части относительно вещественных условий производства в процессе накопления, которое происходит в социально-экономических формах, специфических для конкретного общества [191].

Э.Р. Саруханов и др.	Занятость населения - общественно-экономические отношения, возникающие между людьми по поводу участия в общественно полезном труде на конкретном рабочем месте, и представляющие собой их практическую деятельность по производству материальных благ [195].
С. В. Андреев и др.	Занятость населения – это всеобщая экономическая категория; относящаяся к области общественного воспроизводства, которую нельзя отождествлять с трудом и использованием трудовых ресурсов. Характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по участию их в общественном труде. Сущность занятости определяется с нескольких позиций: с позиции производства, потребления, разделения труда [5].
А.Э. Котляр и др.	Занятость населения – экономические, правовые и др. общественные отношения между людьми по поводу их вовлечения в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте. Труд, в отличие от занятости, представляет собой не отношения, а деятельность. Уточнено понятие рациональной занятости [110].
О.А. Колесникова и др.	В экономическом аспекте занятость (трудова) – это социально-экономическое отношение по обеспечению трудоспособных индивидуумов рабочими местами, позволяющее им зарабатывать доход в целях удовлетворения своих потребностей. Понятие эффективной занятости, трактуемой как единство полной и рациональной [99;101].
Б.Д. Бреев и др.	Занятость населения - осуществление людьми трудовых функций, что позволяет обеспечивать удовлетворение личных и общественных потребностей и приносит доход (заработок). Занятость связана со всеми сторонами жизнедеятельности людей и является макро-экономической категорией [32].
Ю. В. Колесников	Занятость населения трактуется в широком и узком понимании. В широком – как участие населения в общественно-полезной деятельности, направленной на удовлетворение личных и общественных потребностей и приносящей доход (заработок). В узком – как экономические отношения, связанные с участием людей в хозяйственной деятельности, обеспечивающей их рабочими местами [75].
В.А. Павленков	Занятость населения – категория общественного воспроизводства, которая характеризует отношения между людьми по поводу их участия в нем. Занятость не тождественна труду и использованию рабочей силы [158].
И.Б. Гугкаева, В.Н. Якимов	Занятость направлена на удовлетворение не только личных, но и общественных потребностей, а отношения занятости – это

	общественные отношения. Существенное значение имеет определение сущности и особенностей региональных аспектов занятости, которые проявляются в состоянии и структуре отраслей народного хозяйства, в благоприятных или неблагоприятных природных условиях, в состоянии развития человеческих ресурсов, в сбалансированности факторов производства [253].
Б. М. Генкин, Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук и др.	Занятость рассматривается как антипод безработицы; уровень и формы занятости населения регулируются рынком труда и государством [52, 171].
Ю.М. Остапенко	Занятость населения трактуется в теоретическом и практическом аспектах. С теоретической точки зрения – как общественно полезная деятельность людей, направленная на удовлетворение личных и общественных потребностей и обычно приносящая доход (заруботок). С практической точки зрения – как характеристика ситуации на рынке труда и степени использования трудовых ресурсов. Занятость имеет выраженный социальный характер, отражая потребность людей помимо доходов, в самовыражении и степени удовлетворения этой потребности [156].
М. Г. Яковлев	Обеспечение занятости трудовых ресурсов, повышение эффективности их использования — важнейшие составляющие экономической деятельности: первое является предметом заботы и политики государства, второе — сферой основных интересов работодателей [254].
Ю. В. Соколова и др.	Занятость населения – система социально-экономических и правовых отношений, возникающих в процессе включения людей в общественно-полезную деятельность, и занимающая значимое место в процессе воспроизводства, связывая распределение трудовых ресурсов и их использование. Для работника, а также членов его семьи, занятость выступает источником получения средств существования. [206].
П.А. Чукреев, Е.В. Корытова	Занятость – вид деятельности экономически активного населения, характеризующий трудовые отношения с точки зрения включения работников в процесс труда, и отражающий функционирование этой части населения относительно вещественных факторов производства [240].
Е.Е. Шваков, О.Н. Швакова	Различают занятость как экономическую и социально-экономическую категории. Первая выявляется, если занятость исследуется в системе производственных отношений. Вторая есть характеристика общественного производства. В итоге занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства,

	соединения трудовых ресурсов со средствами производства [243].
Р.И. Капелюшников и др.	Рынок труда в России демонстрирует иные по сравнению с другими постсоциалистическими странами пути эволюции. Нестандартные формы являются отличительной чертой российского рынка труда, как и его высокая степень гибкости. Одновременно сохраняются «избыточная» занятость и значительный сегмент неформальной занятости [85].
Р. П. Колосова, И.С. Маслова и др.	Занятость является одним из важнейших макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества, важнейшим элементом системы социально-трудовых отношений. Предложена система показателей для оценки эффективной занятости [102; 134].
В.А. Похвощев и др.	Занятость и рынок труда — понятия не идентичные. Количественная и качественная оценка занятости связана с использованием трудового потенциала работника и определяется региональной спецификой экономики. Безработица есть результат близорукой государственной политики. Достижение полной эффективной занятости предполагает вовлечение всех нуждающихся в работе трудоспособных граждан в трудовой процесс, соблюдение оптимального использования рабочего времени, «личной» полной занятости, оптимального использования способностей к труду [29].
В.И. Плакся	Безработица рассматривается как одна из ключевых социально-экономических проблем, для решения которой необходим подход, основанный на единстве социальных и экономических аспектов. Занятость рассматривается как возможность трудиться в соответствии с волей и желанием индивида. При отсутствии такой возможности, обусловленной сокращением рабочих мест, возникает вынужденная безработица [165].
Е.В. Маслова и др.	Занятость самым непосредственным образом влияет на социальную стабильность, сглаживая или, напротив, усугубляя социальное расслоение общества [98; 132].
Л. Д. Руденко, А. Г. Смирнова и др.	Занятость рассматривается не только как экономическое понятие, но и как часть социальной политики, т.е. явление, имеющее демографическое и социальное содержание. Выражает меру включенности населения в труд. Важнейшая характеристика рынка труда, определяемая как общественно полезная деятельность [189].

Основоположниками исследования занятости населения в нашей стране были В.Г. Костаков, П.П. Литвяков, Е.И. Рузавина, М.Я. Сонин и др. еще советские ученые, начиная с последней трети XX века. Они разграничили экономический и правовой аспекты занятости, связали ее с воспроизводственным процессом, рассмотрели с точки зрения соединения личного и вещественного факторов производства, подчеркнув роль занятости как условия обеспечения работника и его семьи необходимыми средствами существования. Этими учеными положено начало дискуссии о полной и рациональной занятости населения при социализме, а П.П. Литвяковым введены понятия степени и уровня занятости. А.Э. Котляр уточнил понятие рациональной занятости, приблизив ее понимание к современному [110]. Как совокупность общественно-экономических отношений по поводу участия работников в общественно полезном труде на определенном рабочем месте впервые определил занятость Э.Р. Саруханов [195; 196], и этот подход вслед за ним разделяет большинство российских исследователей. Взаимосвязь между мероприятиями государственной поддержки занятости и динамикой уровня безработицы описана Н.П. Пашиным [162]. О необходимости тщательного изучения состояние трудовой сферы в целом и ее отдельных составляющих неоднократно писал Н.А. Волгин, подчеркивая, что рынок труда, занятость и безработица являются важными элементами трудовой сферы [47; 48].

Несмотря на большое количество исследований по данной проблематике, до сих пор в отечественной литературе не сложилось единого понимания сущности занятости: в приводимых разными авторами определениях есть немало различий и противоречий. Кроме того, при определении данного понятия, как правило, не учитывается социальная направленность занятости.

Так, Е.В. Шуваева [246] определяет занятость как совокупность экономических отношений по поводу участия трудоспособных лиц в производстве; П.А. Чукреев и Е.В. Корытова [240] считают, что данная категория выражает одну из сторон трудовых отношений. Ю.М. Остапенко [156] в теоретическом аспекте отождествляет занятость с общественно полезной

деятельностью граждан, т.е. трудом, а в практическом смысле – со степенью использования трудовых ресурсов и т.п.

В результате обобщения и анализа приведенных выше позиций нами сформировано представление о занятости населения как о сложной социально-экономической категории. Основополагающими моментами при ее характеристике являются разграничение экономического и юридического подходов, ее нетождественность труду и, тем более, производству (их результат – созданные блага), необходимость выделять с экономической позиции ее объект (рабочие места) и субъекты (нуждающиеся в занятости трудоспособные индивиды и работодатели, предоставляющие рабочие места). Трудовая занятость, по нашему мнению, предшествует труду и является условием его осуществления.

Исходя из этого, сущностное определение трудовой занятости (в рамках действующей парадигмы рациональной занятости) может быть сформулировано следующим образом: *это социально-экономическое отношение, которое складывается между работодателями и желающими работать трудоспособными индивидуумами по обеспечению последних соответствующими рабочими местами в целях зарабатывания дохода для удовлетворения потребностей собственных и членов семьи, а также самореализации.* Считаем, что существуют два критерия занятости: получение индивидом а) рабочего места; б) дохода как источника удовлетворения потребностей самого индивида и членов его семьи, являющихся иждивенцами.

Юридическое определение занятости дано в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации».²

В современных условиях огромное значение приобретают исследования занятости с позиции эффективности, поиска путей ее повышения. К настоящему моменту получило распространение понимание, что необходимо оценивать результативность использования ресурсов труда и для этого адаптировать категорию эффективности. По нашему мнению, именно *эффективность*

² В ст. 1 федерального «Закона о занятости населения в Российской Федерации» последняя определяется как «...деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» [74].

занятости должна выступать оценкой степени результативности протекающих в данной сфере процессов. Это направление исследований является достаточно новым, до 2000-х годов в литературе доминировало понятие занятости рациональной.

Одной из первых в российском научном сообществе проблему оценки эффективности занятости рассмотрела О.А. Колесникова [96]. Однако в последующие годы эта тема, хотя и становилась предметом изучения ряда исследователей, не была всесторонне проработана. Это привело к тому, что проблема эффективной занятости на протяжении ряда лет относилась «к числу наименее разработанных и исследованных тем» [255]. И до сегодняшнего дня нет единого общепризнанного определения понятия «эффективная занятость», причем разные авторы подчеркивают различные ее аспекты, такие как, например, «обеспечение занятости на основе создания экономически эффективных рабочих мест, расширение возможностей выбора человека в сфере занятости в соответствии с той целью и образом жизни, которые человек предпочитает» [67], обеспечение достойного экономического дохода, здоровья, роста «образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда» [34, с. 145], «распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам приложения и видам деятельности, которое создает возможность в каждый конкретный момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ» [196, с. 25] и т.п.

Среди различных подходов к определению понятия «эффективная занятость» наиболее убедительным представляется развиваемый О.А. Колесниковой, И.В. Околелых и их единомышленниками [100; 153]. Солидаризируясь с ними, *под эффективной занятостью мы понимаем систему социально-экономических отношений, обеспечивающих максимизацию количественных и качественных характеристик занятости при определенном уровне социально-экономического развития общества.* Она характеризуется сочетанием:

- полноты занятости (степени вовлеченности трудовых ресурсов в оплачиваемую трудовую деятельность)

- с ее рациональностью (оптимальным распределением работников по отраслям и сферам деятельности, высокой степенью реализованности профессиональных, образовательных и др. характеристик трудового потенциала личности, возможностью общества предоставить для этого необходимые рабочие места).

Следует отдавать себе отчет, что эффективная занятость – это идеал всякого общества, тогда как на практике мы имеем дело с разными степенями ее обеспечения. Это зависит от множества объективных и субъективных факторов, лежащих за пределами поля данного исследования. Отметим лишь, что современные формы занятости, характер их использования и др. факторы не обеспечивают в современной России занятость высокой степени эффективности.

В рассматриваемом аспекте рынок труда – это сфера поиска и предоставления занятости (по возможности наиболее эффективной с точки зрения, как работника, так и работодателя) и одновременно – один из механизмов ее регулирования наряду с государственным.

С переходом к рынку в нашей стране *изменилась парадигма занятости*. В условиях советской плановой экономики принятая государством парадигма, с подачи ученых того времени, была ориентирована на обеспечение занятости полной и рациональной. Основной упор делался на полноту, отсутствие безработицы, хотя достигнутая полнота не была, как известно, абсолютной. В рыночной экономике, примерно с 90-х годов прошлого столетия, был взят курс на добровольную, т.е. неполную занятость, и, с учетом качественного критерия – рациональную. В период перехода к рынку труда многим специалистам казалось, что рыночные механизмы в состоянии обеспечить более эффективную занятость, чем при социализме с его расточительностью и затратностью. Однако этого не произошло по целому ряду причин. Поэтому ныне действующую парадигму занятости можно назвать *добровольной и по возможности (т.е. отчасти) рациональной*.

Итак, проведенный ретроспективный анализ показывает, что на протяжении нескольких столетий мировая экономическая мысль была сосредоточена на исследовании возможностей обеспечения полной занятости населения, поиске причин и форм безработицы, разработке инструментов и методов их регулирования. Предлагаемые концептуальные подходы в одних случаях направлены на согласование ранее разработанных альтернатив (неоклассический синтез), в других – могут рассматриваться в качестве продуктивного аспекта исследования (например, институциональная теория занятости, экономический либерализм, монетаризм), а некоторые трактуются их авторами как альтернативные друг другу (неоклассическое, монетаристское направления и неокейнсианство). Однако ни одна предлагаемая модель не исключает в современном мире возможности безработицы, а полной занятостью предлагается считать ситуацию, когда безработица ограничена ее естественным уровнем.

Представляется, что в условиях современной смешанной экономики России следует регулировать занятость сочетанием различных механизмов, как рыночных, так и государственных, применительно к сложившейся в стране экономической ситуации (рисунок 1.1).

В относительно стабильной ситуации приоритет следует отдавать рыночным регуляторам с использованием рекомендаций неоклассического, либерального, монетаристского направлений; в нестабильной или даже кризисной экономике необходимо усиление государственного регулирования занятости на основе неокейнсианских рекомендаций. На наш взгляд, всегда актуальны институциональные подходы к обеспечению занятости населения.

Именно такой подход в состоянии обеспечить сочетание добровольности занятости с ее рациональностью, тем самым реализуя действующую до сих пор парадигму занятости.

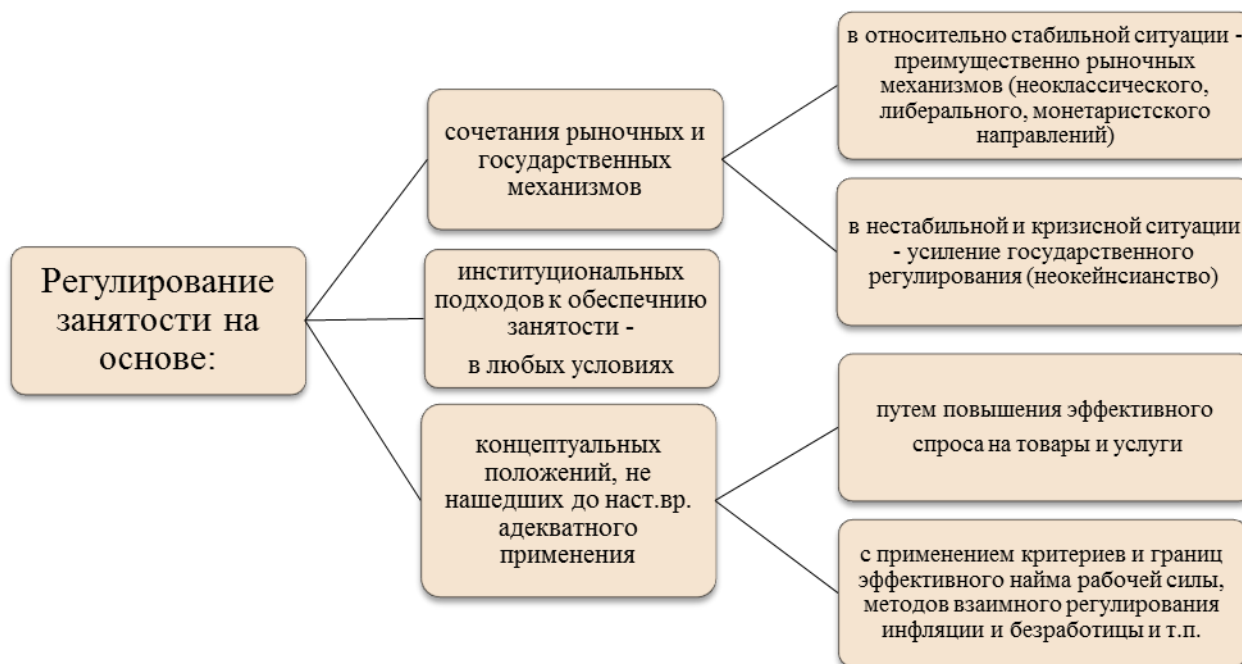


Рисунок 1.1. Предложения по регулированию занятости на основе концептуальных подходов в условиях современной экономики России

1.2 Стандартная занятость

и тенденция ее трансформации в нестандартные формы

Научный подход к занятости населения, содержащийся в рассмотренных в предыдущем параграфе концепциях и теориях, на наш взгляд, правомерно назвать регулятивно-сущностным. Основной вопрос, который пытались разрешить в ходе соответствующих концептуальных исследований ученые–экономисты разных стран в XVIII – XX вв., состоял в следующем: можно ли в рамках сохранения капитализма и с учетом происходящих в нем изменений обеспечить полную занятость населения, и если да, то с помощью каких регулятивных механизмов. Определяющим фактором, который принимался во внимание при проведении этого анализа, были изменения характера конкуренции при переходе капитализма свободной конкуренции к монополистическому.

При этом, как показывает анализ описанных выше концепций и теорий, вопрос о формах занятости вплоть до второй половины XX века не возникал.

Кроме исследования подходов к регулированию занятости, ученые более ранних периодов занимались выявлением условий повышения ее уровня, снижения риска и масштабов безработицы. Так, Дж.М. Кейнс обосновал идею полной и эффективной занятости, отметив основные факторы ее роста, а государственное регулирование – как основное условие повышения [92]. Русские ученые С.Н. Булгаков, Н.Д. Кондратьев, Г.В. Плеханов, Г.Я. Сокольников, М.И. Туган-Барановский, А.В. Чаянов и др. объясняли возможности повышения занятости весьма разнородными факторами – планированием производства, развитием машинной индустрии, свободного предпринимательства и кооперации, оптимальным распределением населения по сферам занятости [35; 106; 166; 207; 221; 236]. Более современные взгляды на проблему таких известных авторов, как Дж. Гелбрэйт, Я. Корнаи, В. Леонтьев, характеризуются вниманием к различным макроэкономическим факторам повышения занятости и трудовой активности, в числе которых - рост и сбалансированность национальной экономики, кредитно-денежная политика государства, глобализация рынка труда, международная миграция и др. [246].

Практическое отсутствие внимания к исследованию форм занятости населения вплоть до второй половины XX века, на наш взгляд, объясняется следующим.

Во-первых, в течение всего этого времени формы занятости в разных странах были немногочисленны и довольно единообразны.

Во-вторых, в период становления капитализма в сфере труда и занятости населения первоочередной была задача регламентирования меры труда (продолжительности рабочего дня, недели) и регулирования его условий. Эти вопросы решались в процессе классовой борьбы, деятельности профсоюзов и т.п. Продолжительность рабочего времени постепенно законодательно ограничивалась и ставилась под общественный (государственный) контроль, а материальной основой ее сокращения явился рост производительности труда под влиянием научно-технического прогресса.

В-третьих, последовательно формировалась достаточно четкая тенденция к регламентации организационных форм занятости. И если регламентация меры занятости сложилась как результат социального компромисса, то ее формы диктовались технико-технологической организацией производства, и другие факторы влияния были долгое время неактуальны. Так, в условиях ремесленной организации сложилась форма занятости в мастерской ремесленника (частный случай – надомная) с предметным (профессиональным) разделением труда. На мануфактурной стадии капитализма та же территориальная форма занятости усложняется за счет более глубокого, но субъективного по своей сути – пооперационного разделения труда. Переход к капиталистической фабрике, основанной на крупном машинном производстве, сопровождался резким доминированием наиболее массовой фабрично-заводской формы занятости на предприятии, с более углубленными и объективно обусловленными видами разделения труда.

Именно для фабрично-заводской стадии развития капитализма стала характерна строгая регламентация меры и форм занятости отдельных индивидуумов, сложился определенный ее стандарт. В противовес занятости существовала и изучалась безработица.

Формы занятости населения впервые стали изучаться в экономической истории нашей страны во второй половине XX века, т.е. при социализме, когда возможность безработицы и неполной занятости исключалась. Е.И. Рузавина, один из первых советских специалистов по данной проблеме, в 1985 году выделила две формы занятости – полную и рациональную как присущие плановой экономике [190]. Переход СССР к рыночной экономике дал толчок новым подходам в исследовании данной проблематики, однако в учебниках по политэкономии и экономической теории до сих пор в основном рассматриваются рынок труда и безработица, а не категория занятости.

С конца XX века в нашей стране содержательные разновидности занятости стали предметом исследования экономики труда и других прикладных экономических наук, а также юриспруденции. Так, в учебном пособии «Рынок

труда и доходы населения», опубликованном в 1999 году, кроме полной и эффективной занятости выделена еще и вторичная [192]. Е.Е. Шваков и О.Н. Швакова в учебно-методическом пособии по экономике труда (2005 год) вводят понятие видов занятости. В зависимости от количественных и качественных ее характеристик они различают следующие виды: продуктивную (эффективную), полную, свободно избранную, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую. В пределах видов эти авторы предлагают различать гибкие (нетипичные) формы занятости – такие, как частичная и эпизодическая, с повышенной гибкостью в вопросах приема и увольнения, снижающих издержки заработной платы, а также нестандартные режимы использования рабочего времени [243].

В «Энциклопедическом словаре экономики и права» выделены такие формы занятости, как первичная и вторичная, полная, неполная и теневая [250].

Ю.М. Остапенко указывает, что «...практические потребности учета трудовых ресурсов вызывают необходимость выделения различных видов занятости: полной, продуктивной, рациональной, эффективной и социально полезной», дает им всем характеристику [156].

В документах Международной организации труда названы те же формы занятости, вдобавок к ним – частичная [263].

Авторы учебника «Экономика труда», кроме уже названных видов занятости в зависимости от режима и условий труда предлагают различать ее организационные формы, а именно: с полным, сокращенным, раздельным, неполным рабочим днем или неделей, а также надомничество, совместительство (вторичная занятость), временную (сезонную) работу, самозанятость, оплачиваемую трудовую деятельность студентов и учащихся в период каникул. Отдельно ими выделяются разновидности занятости в зависимости от организационно-правовой формы предприятий: в государственном секторе экономики, кооперативах, акционерных обществах со смешанной формой собственности, частном секторе, на совместных предприятиях, в общественных организациях, личном подсобном и домашнем хозяйстве. Кроме того, водится

понятие структуры занятости, под которой понимается использование экономически активного населения в разрезе территорий, отраслей, профессий и уровня квалификации [2, с. 47-54]. В.Г. Федоренко использует термины «виды и формы занятости», но дает определение только формам. Полную, рациональную, продуктивную и эффективную занятость ученый, как и предыдущие авторы, относит к видам. Однако одни и те же разновидности занятости он в одних случаях называет видами, а в других – формами, при этом из нестандартных видов занятости ограничивается только гибкими [222].:

С конца XX века большое распространение в мировой литературе и практике, а затем и в нашей стране получили новые формы занятости, обозначаемые разными авторами как «нестандартные», «гибкие», «нестабильные», «флексibiliзированные» и др. [9; 55; 117; 182; 244]. При этом одни исследователи относят их к формам, другие – к видам. К этой обширной и постоянно расширяющейся группе относят неполную, вторичную, надомную, дистанционную, неформальную, самостоятельную и т.п. занятость, причем каждая из названных разновидностей, в свою очередь, может быть развернута.

В последнее время исследования содержательных разновидностей занятости привели к введению еще одного понятия в данной предметной области – типа занятости. Ю.Н. Довнар в кандидатской диссертации (2011 г.) выделила пять ее современных национальных типов [69]. В этой связи представляется весьма перспективным исследование возможностей увязки форм занятости с концепцией технологических укладов, которая была предложена С.Ю. Глазьевым, Г.Г. Фетисовым и Д.С. Львовым [59]. Основываясь на теории больших циклов в экономике Н.Д. Кондратьева [105] и инновационных волн Й. Шумпетера [247], а также их последующих интерпретациях [173; 209; 262], эти авторы рассматривают развитие экономических систем как смену технологических укладов, задаваемую импульсами нововведений [113; 119; 148; 180]. Н.П. Пашин в своей докторской диссертации (2001) обосновал взаимосвязь политики регулирования занятости населения со становлением технологических укладов,

определив современное состояние как пятый технологический уклад или информационную цивилизацию [161, с. 19-20].

Систематизированный автором данной работы вариант периодизации технологических укладов представлен в таблице 1.3.

Технологический уклад (ТУ) трактуется специалистами как совокупность технологий, характерных для определённого уровня развития производительных сил. В связи с научно-техническим прогрессом происходит переход от более низких укладов к более прогрессивным. Для каждого ТУ характерны ведущие технологии и виды деятельности, составляющие его ядро. Технологические нововведения, благодаря которым возникло ядро, определяются как ключевые факторы. Смена ТУ совпадает со сменой инновационных волн Й. Шумпетера. В каждом ТУ выделяются страны-доминанты и перспективные научно-технические направления.

Переход к постиндустриальной стадии развития общества обусловил смену отраслевого деления национальных экономик технологическим делением, когда приоритетом становится не расширение определенных отраслей, а развитие высоких технологий во всех отраслях [121; 164].

Среди специалистов все больше распространяется понимание, что каждому ТУ соответствуют не только уникальная структура производства, энергоносители и эффективность их использования, производственная инфраструктура, но и особый тип потребления, стиль жизни людей, свои особенности социальной жизни общества, роль государства в управлении производством и т.п. Характерен также поиск взаимосвязей между развитием ТУ и содержательными формами занятости населения, усилением их гибкости [239].

Несмотря на происходящие серьезные изменения в организации занятости населения и расширении ее многообразия, в науке до сих пор сохраняется уже отмеченное выше смешение понятий о ее «видах» и «формах». Это отмечает ряд авторов. Например, И.В. Храновский обращает внимание на то, что иногда разные понятия, используемые в литературе, обозначают одни и те же явления,

Таблица 1.3 - Периодизация технико-технологических укладов и их основные признаки³

Параметры	№ уклада / период					
	1 1790 – 1830	2 1830-1880	3 1880-1940	4 1940-1980	5 1980 – 2010	6 2010 – 2040
Страны-лидеры	Голландия Англия Франция	Англия, Франция, Бельгия, США, Германия	Германия, Англия, Франция, США,	Страны ЕЭС, США, Япония	США, Япония, страны ЕЭС, Юго-Восточной Азии	США, Япония, страны ЕЭС, Юго-Восточной Азии
Ядро уклада	Текстильная промышленность, текстильное машиностроение, водяной двигатель, выплавка чугуна,	Строительство железных дорог, паровое судоходство, машиностроение, чёрная металлургия	Электроэнергетика, электротехника, производство стали, машиностроение, кораблестроение, неорганическая химия	Электроника, ЭВМ, автомобилестроение, нефтеугольная промышленность	Нефтегазовая и атомная энергетика, Интернет, микроэлектроника, биотехнологии	Нанотехнологии, биотехнологии, глобальные информационные сети, альтернативная энергетика
Ключевой фактор	Текстильные машины	Паровой двигатель, станки	Электродвигатель, сталь	Двигатель внутреннего сгорания, нефтехимия	Нефтегазовая энергетика, микроэлектронные компоненты	Нанотехнологии, клеточные технологии, альтернативная энергетика
Особенности организации производства	Концентрация производства на фабриках	Механизация производства и труда	Рост разнообразия и гибкости производства, стандартизация, урбанизация	Массовое и серийное производство, развитие стандартизации, конвейеры	Сочетание крупных корпораций с малым бизнесом	Роботизация, «умные технологии»

³ С использованием подходов, предложенных Глазьевым С.Ю. [57; 58].

указывает на неопределенность и неоднозначность их выделения в зависимости от таких критериев, как сфера общественно-полезной деятельности (трудовая, учебная и др.), экономические и др. особенности типа хозяйства, содержания труда, квалификации, пола и т.д. [233].

Проделанный нами анализ позволяет сделать вывод, что в экономической литературе до сих пор не сложилось ни общепринятого понятия занятости населения, ни единой классификации ее содержательных разновидностей. Когда в разных источниках называют ее типы, виды, формы и структуру, то чаще всего нет определений, что подразумевается под этими терминами. Никому из исследователей не удалось убедительно разграничить понятия видов и форм занятости и обосновать необходимость научного использования обеих дефиниций одновременно. Одним из немногих источников, где содержится определение формы занятости населения – на организационно-правовой основе, является вышеотмеченный учебник В.Г. Федоренко. Здесь все конкретные и весьма многочисленные разновидности занятости позиционируются как ее формы. В противоположность этой точке зрения, О.В. Собченко, например, считает необходимым использовать оба термина: и формы, и виды занятости. По мнению этого автора, формы занятости являются ее экономическими характеристиками, отражающими направления государственной политики в данной сфере и охватывающими все экономически активное население. Применительно же к конкретному человеку она полагает более правильным употребление термина «виды» [205, с. 39]. На наш взгляд, это искусственный, формальный критерий разграничения, не имеющий объективного содержания.

Приводимые в литературе классификации видов и форм занятости страдают столь же существенными методологическими недостатками. В них смешиваются разные критерии выделения одних и тех же понятий (например, полная и частичная занятость выделяются в одних случаях с

позиции эффективности, в других – с позиции использования рабочего времени), не всегда оказываются выявленными причины возникновения тех или иных дефиниций и др.

Определение типа занятости вообще не встречается в источниках. Термин же «структура занятости» в одних случаях аналогичен ее видовой характеристике, а в других адресуется к численности населения. Представляется, что эта исходная методологическая неопределенность порождает и множественность пересекающихся классификаций, предлагаемых для содержательной характеристики разновидностей занятости и обуславливающих их факторов.

В текущий период экономической истории, в том числе в нашей стране, проявляется внимание к изучению микроэкономических факторов повышения уровня занятости и усложнения ее форм. В числе исследуемых проблем – эффективность государственной поддержки предприятий, создание новых рабочих мест, расширение сфер приложения труда, поддержка занятости, совершенствование организационно-правовых форм хозяйствования [246].

Таким образом, можно констатировать, что в рассматриваемой предметной области до сих пор не сформирован в полной мере понятийный аппарат, не определены причинность выделения и соподчиненность применяемых понятий.

Чтобы снять выявленные противоречия и неопределенности, предлагаем следующий подход к формированию понятийного аппарата, позволяющий, на наш взгляд, более четко структурировать содержательные характеристики занятости и сделать их классификации более единообразными (таблица 1.4). Мы предлагаем использовать применительно к занятости терминологические понятия «тип» и «форма», «структура», внутри которых необходимы дальнейшие дефиниции – классификации по определяющим факторам (для типов) или признакам, критериям (для форм и структуры).

Таблица 1.4 Схема понятийного аппарата для содержательной характеристики и классификации занятости (*предлагается автором*)

Субъект понятия	Понятия	Классификационные признаки	Содержание понятия по признаку
Занятость	Тип	Факторы:	
		технологический уклад	доиндустриальный тип индустриальный тип постиндустриальный тип и т.д.
		национально-территориальные особенности	российский тип европейский тип японский тип и т.д.
		род деятельности	трудовой тип учебный тип общественный тип
		др.	др.
	Формы внутри типа	Классификационные критерии:	
		стандартность отношений занятости	стандартная нестандартная
		стабильность занятости	постоянная временная
		статус занятости (значимость для работника)	основная дополнительная
		полнота занятости	полная неполная
		оформление трудовых отношений	формальная неформальная
		др.	др.
	Население	Структура занятого, др. категорий населения	Классификационные критерии:
гендерная принадлежность			мужчины женщины
образовательный статус			с высшим образованием со средним профессиональным образованием с полным средним образованием и т.д.
возрастная группа			молодежь до 30 лет лица среднего возраста лица предпенсионного возраста и т.д.
др.			др.

Считаем, что *тип занятости* следует рассматривать как ее обобщающую характеристику наиболее высокого уровня. *Формы занятости*

выделяются внутри типов. *Понятие структуры*, на наш взгляд, является характеристикой не занятости как таковой, а населения – занятого или незанятого, экономически активного или экономически неактивного, трудовых ресурсов.

Главным фактором выделения типов занятости населения является, по нашему мнению, дифференциация технологических укладов. В этой связи в XX–начале XXI веков можно говорить об индустриальном, постиндустриальном и наиболее современном информационном типах занятости, причем, последний еще полностью не сформировался.

Есть также основания для выделения национально-территориальных типов занятости с отраслевыми особенностями, как это предлагает, например, Ю.Н. Довнар в упомянутом выше источнике. Она выделила следующие пять типов занятости: 1) инфоиндустриально-ориентированный (Япония), 2) сервисно-ориентированный (США, Великобритания, Канада), 3) «скандинавский» сервисно-ориентированный (Норвегия, Дания, Нидерланды), 4) континентальный европейский (Германия, Франция, Бельгия), 5) европейский южный низко-сервисно-ориентированный (Италия, Испания, Греция, Португалия). Более подробный анализ данной классификации обнаруживает в ней некоторое смешение двух подходов к выделению типов занятости, но это не опровергает правомочность выделения того и другого. Полагаем, что по достижении высокой степени эффективности занятости может сформироваться новый, эффективный ее тип, характеризующийся признаками более развитой социально-экономической системы на базе восхождения к более высоким ТУ.

По сфере деятельности принято различать занятость трудовую, учебную, при выполнении общественных обязанностей. Это также одна из обобщающих классификаций, и здесь тоже правомерно говорить о типе занятости. Объектом нашего исследования является именно трудовой тип.

Итак, к настоящему моменту вырисовываются три группы факторов дифференциации типов занятости (рисунок 1.2.).



Рисунок 1.2. Факторный подход к дифференциации типов занятости

Для анализа разновидностей индивидуальной внутритиповой занятости мы предлагаем ограничиться применением одного понятия – формы занятости как конкретной организационно-правовой ее характеристики, привязанной к рабочим местам. При этом считаем, что термин «вид занятости» можно применять только как синоним формы, тем более что ни один из авторов не предложил его значимой самостоятельной смысловой нагрузки.

Так, внутри каждого типа занятости, выделенного на основе принадлежности к определенному ТУ, следует различать ряд форм, определяемых различиями классификационных признаков. Поскольку в современных условиях исследователи выделяют все большее число таких форм, необходима их классификация. Не исключено, что какие-то формы занятости могут носить пограничный характер применительно к соседствующим типам.

Что касается структуры занятости, то за этим понятием во всех предлагаемых классификациях стоит распределение населения, в первую очередь, экономически активного (ЭАН), не в разрезе рабочих мест определенного качества, а по отраслевому, территориальному, демографическому, образовательному, социальному и др. признакам. Таким образом, когда в литературе речь идет о структуре занятости, имеется в виду структура занятого населения. Поэтому правильнее говорить не о структуре занятости, а структуре занятого населения, как, впрочем, и не занятого.

Используя предложенный понятийно-терминологический подход, следует уточнить, что *предметом данного диссертационного исследования* являются конкретные формы занятости, получившие развитие в рамках постиндустриального и информационного технологических укладов. Как было указано выше, они вошли в научный обиход под различными названиями: как нестандартная, нестабильная, гибкая, неустойчивая, ненадежная, нерегулярная, неформальная и др. Множественность названий свидетельствует, во-первых, о новизне этих форм занятости и расширении перечня, а, во-вторых, об их недостаточной изученности и систематизированности как с точки зрения обуславливающих их появления факторов, так и с точки зрения классификационных признаков. Кроме того, приведенный список свидетельствует о значительной терминологической неопределенности. Все вместе взятое дает основание для научного поиска и выявления содержательных различий. Полагаем, что классификация форм занятости позволит снять отмеченные противоречия.

В литературе встречаются предложения по критериям их классификации. Так, И.В. Храновский считает целесообразным классифицировать занятость по признакам вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность: по степени вовлеченности (полная, неполная, или частичная занятость); по «качеству» вовлеченности (социально-полезная, рациональная, или продуктивная); по сектору (вторичная, неформальная, теневая); по методу вовлечения (свободно избранная, обязательная, интернациональная занятость). Но сам автор отмечает, что есть и другие классификации, и иные формы занятости, не охваченные предлагаемой им классификационной системой [233].

Е.Е. Шваков и О.Н. Швакова выделяют такие классификационные критерии, как регулярность трудовой деятельности (постоянная, временная, сезонная, эпизодическая занятость); место выполнения работы (работа на предприятии и дистанцированный труд); статус трудовой деятельности (основная и вторичная занятость, совместительство); степень и характер

распределения трудовой нагрузки (полное рабочее время, неполное рабочее время, деление одного рабочего места между двумя работниками и гибкое рабочее время). Авторы справедливо обращают внимание на то, что неполная занятость, традиционно относимая к нетрадиционной, по сути таковой в современных условиях уже не является [243]. Примеры можно продолжать.

Как видно, любая классификация в описываемой научной сфере достаточно субъективна, характеризует авторскую позицию или целевую установку. Кроме того, каждая классификация соответствует определенному состоянию занятости, с изменением которого может стать неадекватной, устаревшей: какие-то формы занятости суживают свою сферу распространения или вообще отмирают, вместо них появляются и распространяются новые.

Анализ как вышеприведенных для примера классификаций, так и других, встречающихся в литературных источниках, показывает, что ни одна из них не обеспечивает цели нашего исследования, хотя попытки классифицировать нестандартные, нетипичные, нестабильные и т.п. формы занятости предпринимаются достаточно регулярно.

Среди специалистов широко распространена идея деления форм занятости на стандартные и нестандартные.

В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, опубликовавшие в 2005 г. работу «Нестандартная занятость и российский рынок труда», стали в определенной степени «первопроходцами» в изучении проблемы диверсификации и «дестандартизации» форм занятости в российской экономике [55]. На этот труд, как основополагающий, ссылаются более поздние исследователи [21; 91].

Анализ этих публикаций, а также собственный опыт исследований позволил нам выделить признаки занятости, которую принято определять как стандартную. Эта форма занятости функционирует:

- в виде найма на предприятии или в организации, под руководством работодателя или назначенных им менеджеров,

- на основе бессрочного трудового договора,
- при нормированной заработной плате,
- в режиме полного рабочего дня, недели,
- на основе подкрепления необходимыми социальными и правовыми нормами.

Такого рода стандарт занятости стал быстро распространяться с конца XIX века в связи с ускорением и расширением масштабов индустриализации.

Его введение – объективное требование массового промышленного производства и конвейерных технологий в сочетании с фордистско-тэйлористскими подходами к организации труда.

Таким образом, данная форма занятости обусловлена индустриальным технологическим укладом и сложившейся при нем государственно-капиталистической системой хозяйствования. Т.е. налицо ее и технологическая, и экономическая обусловленность. Сформировалась она в процессе классовой борьбы под руководством марксистских партий и профсоюзов, выступавших выразителями интересов массовых «стандартных» работников.

Вполне объяснимо, что такая форма занятости требовала определенной системы правовой и социальной защиты, которая включала трудовое законодательство, социальное партнерство (включая колдоговорное движение), социальную защиту работников и членов их семей (прежде всего, от безработицы).

Именно в этом сегменте рабочих мест работодатели, преимущественно, осуществляли инвестиции в человеческий капитал. Содержательные признаки и обеспечивающие институты стандартной формы занятости в рамках ее индустриального типа отражены на рисунке 1.3.

Все формы занятости, отличающиеся от стандартной, традиционно рассматриваются как «нестандартные». Однако, по нашему мнению, следует учитывать неоднозначность определения «стандартная», которое

применительно к занятости может обозначать как стандартизацию трудовых отношений, так и некую общепризнанную норму.

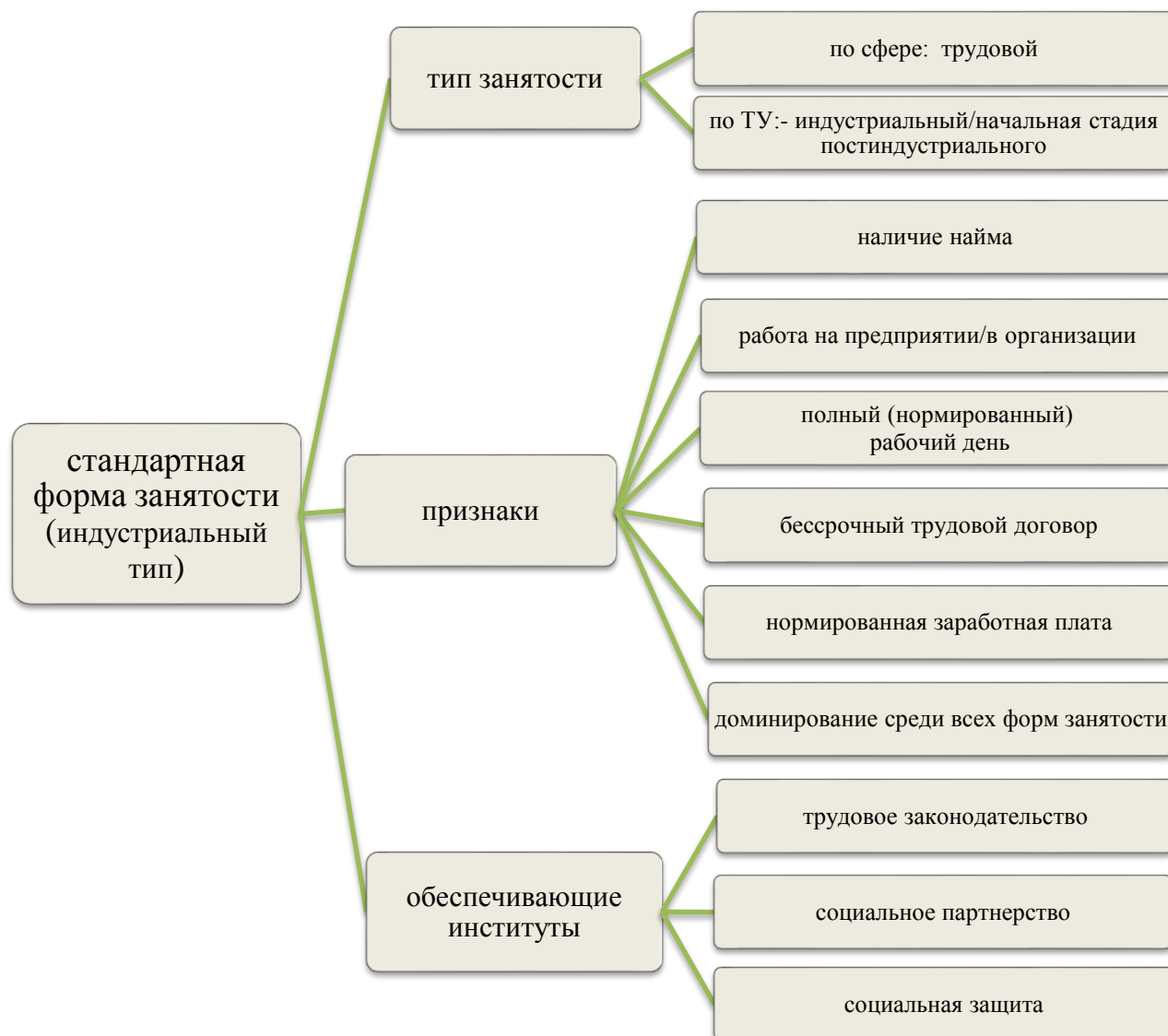


Рисунок 1.3. Характеристика стандартной формы занятости (индустриальный тип)

Говоря о «нестандартных формах занятости», логично предположить, что они представляют собой разнообразные отклонения от стандартной занятости, воспринимаемой как норма. Причем эти отклонения получают в современных условиях все большее распространение. Возникает закономерный вопрос, следует ли признавать нормой стандартную занятость, если она перестает доминировать?

Отсутствие надежной статистической информационной базы затрудняет аргументированный ответ на подобные вопросы.

В отечественной практике не ведется статистического учета не только нестандартной, но и стандартной занятости. При исследованиях нередко приходится опираться на «косвенные методы». Нельзя не учитывать и тот факт, что в исторической ретроспективе менялись и общественный строй, и территория страны.

К тому же, развитие и смена технологических укладов в России не совпадали во времени с развитыми странами мира. Россия очень долго оставалась мелкокрестьянской страной, в которой индустриальный уклад стал господствующим только в результате «сталинской» индустриализации. Поэтому даже в 1940 году численность рабочих и служащих (чью занятость можно считать стандартной) составляла в СССР 33,9 млн. чел. – всего лишь 17,5% общей численности населения и 33,3% численности трудоспособной его части [144].

Анализ занятости в современной России свидетельствует о том, что с 80-х годов XX в. в ее структуре произошли значительные сдвиги (таблица 1.5). В этот период распространение стандартной занятости можно быть оценено на основании численности работников организаций, которая учитывается статистикой.

Таблица 1.5 - Динамика структуры занятости населения России [217, 218, 219]

Показатели	1985	1995	2000	2010	2015	2018 (оценка) ⁴	2035 (прогноз) ⁴
Численность населения – всего, на конец года, млн. чел.	143,5*	148,3	146,3	142,9	146,5	147,0	145,9
Численность населения в трудоспособном возрасте, млн.	82,2*	84,5	89,0	88,0	84,2	82,3	79,0

⁴ Составлено автором с учетом прогноза Росстата [175].

чел.							
Численность работников организаций, млн. чел.	67,6*	58,6	51,2	46,7	45,1	43,0	40,3
то же в % к:							
- общей численности населения	47,1	39,5	35,0	32,7	30,8	29,3	27,6
- численности населения в трудоспособном возрасте	82,2	69,3	58,2	53,2	53,6	52,2	51,0

* рассчитано автором по данным статистических сборников «Народное хозяйство СССР за 70 лет» и «Труд и занятость в России в 2003 году»

Как видно, масштабы распространения стандартной занятости за приведенные годы заметно сократились. Доля этой формы занятости в общей численности населения с 1985 по 2015 годы снизилась на 16,3 процентных пунктов (п.п.), а в составе численности населения в трудоспособном возрасте еще в большей степени – на 28,6 п.п.

Снижение удельного веса работников организаций в общей численности занятого населения России за 1995 – 2016 гг. (более чем в 1,4 раза) наглядно демонстрирует рисунок 1.4. (приведены данные Федеральной службы государственной статистики).

Таким образом, правомерен вывод о том, что стандартная занятость перестает доминировать как форма.

Считаем, что в свете отмеченных тенденций, так называемые нестандартные формы занятости более правильно было бы называть нестандартизированными, но не будем отходить от общепринятого термина. При этом нужно учитывать следующие обстоятельства.

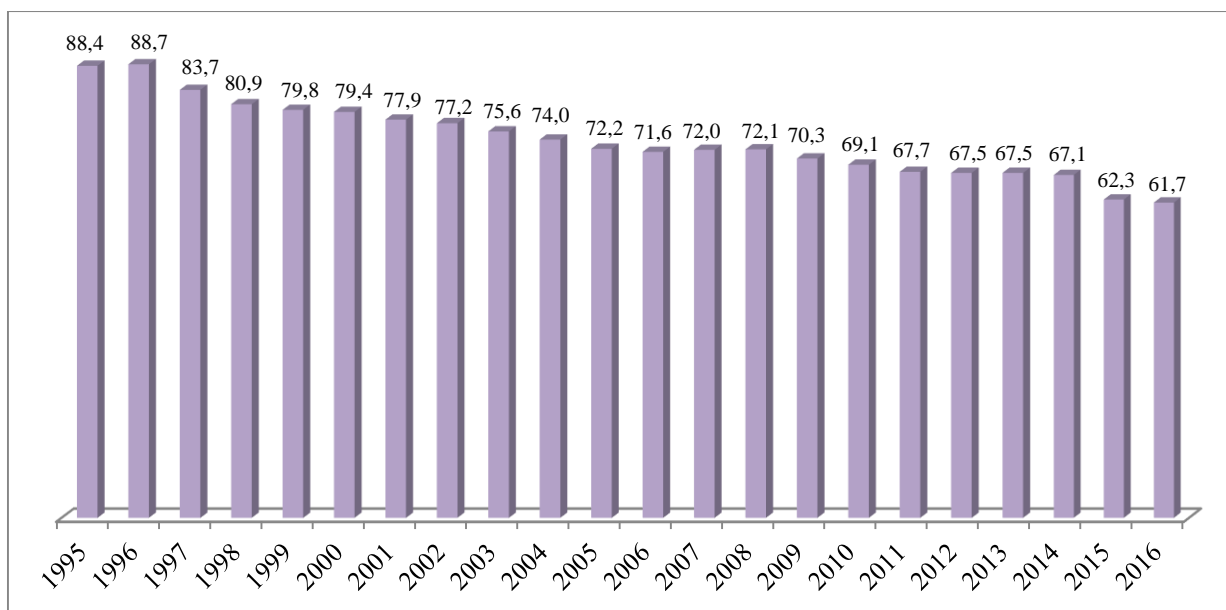


Рисунок. 1.4 Динамика доли работников организаций в общей численности занятого населения России, %

Во-первых, стандартная форма занятости наиболее соответствовала потребностям и условиям рынка труда, существовавшего в индустриальном обществе. В этот период она доминировала и именно тогда являлась нормой.

Во-вторых, даже в индустриальном обществе середины XX века в условиях абсолютного преобладания стандартная занятость не являлась единственной: конкурентный рынок, являющийся гибкой системой, реагировал на изменение условий появлением адаптивных форм занятости. При этом доля «стандартных» работников в развитых странах колебалась вместе с колебаниями экономического цикла.

В-третьих, вторая половина XX века характеризовалась изменением условий, которые определяли доминирование стандартной занятости. Начались подвижки в сторону постиндустриальной экономики, более гибкой по сравнению с индустриальной. Вследствие этих трансформаций стали расширяться спектр нестандартных форм занятости и увеличиваться число нестандартных рабочих мест.

Отмеченные тенденции способствовали распространению среди исследователей мнения о том, что стандартная занятость преобладала исключительно в индустриальный период и что понятие «стандартная

занятость» не может быть применено к доиндустриальному, неиндустриальному, равно как и к постиндустриальному обществам. Углубляя этот подход, американский социолог А. Каллеберг постарался обосновать точку зрения (кстати, разделенную многими специалистами), что стандартная, иерархическая организация трудовых отношений является исторической аномалией, по сравнению с разнообразными формами нестандартной занятости, которые могут быть охарактеризованы как общее правило [38; 259; 260].

Мы считаем, что неправильно относить столь распространенную и длительно существующую форму занятости к историческим аномалиям, но согласны с отмеченным А. Каллебергом большим разнообразием иных форм занятости, отличных от признанного в XX веке стандарта.

С другой стороны, нельзя отрицать очевидное: распространение так называемой стандартной формы занятости уже вышло за рамки индустриального общества, хотя в постиндустриальной экономике она все более сдает свои позиции.

Еще один подход к трактовке понятия нестандартной занятости предлагает рассматривать ее как отрицание норм трудового права. Однако этот подход во многом не соответствует современным реалиям.

К настоящему времени некоторые нестандартные формы занятости, находившиеся вне правового поля, уже введены в российское законодательство. В частности, это касается работы по срочным трудовым договорам или по гражданско-правовым договорам (так называемым, договорам подряда).

Еще в 2006 г. в Трудовой кодекс РФ были внесены необходимые изменения, так что по данному признаку срочные трудовые договоры перешли в разряд стандартных отношений. «Непригодность подхода, основанного на отрицании правового стандарта, становится еще более очевидной, если рассматривать ситуацию в динамике» [19, с. 100].

Тем не менее, многие новые формы занятости, число которых растет, до сих пор законодательно не регулируются.

Подводя некий итог, сделаем несколько промежуточных выводов.

1. Стандартная (стандартизированная) форма занятости доминировала в период индустриального и начала постиндустриального общества, являясь нормой.

2. В историческом аспекте стандартная форма занятости не может быть единой нормой. Следовательно, новые формы занятости вернее называть нестандартизированными, но этот термин не является общепринятым.

3. Формирование и смена технологических укладов, которые развиваются как большие циклы материально-технической основы производительных сил, является главным фактором, определяющим условия развития общества и, как следствие, влияющим на процессы, происходящие на рынке труда.

4. Каждому технологическому укладу соответствуют свои типы занятости, в рамках которых под влиянием социально-экономических систем формируются ее организационно-правовые формы, обеспечивающие институты, инфраструктура и т.п. За пределами индустриального типа общества нормой становятся нестандартизированные и нерегламентированные формы занятости, для которых нет и не может быть единого доминирующего стандарта.

Разные исследователи выделяют различные факторы, которые обуславливают распространение новых, нетрадиционных, нестандартных форм занятости.

Перейдем к их рассмотрению и систематизации, а также к характеристике самой нестандартной занятости.

1.3. Факторы массового распространения нестандартной занятости, ее характеристика, формы, классификация

Распространение в мире новых, нестандартизированных отношений и форм занятости, причины этого явления и основные тенденции изучаются многими учеными. Причем цели и исходные позиции этих исследований зачастую не совпадают. Большинство исследователей называет три основные группы факторов, обуславливающих этот процесс (рисунок 1.5).



Рисунок 1.5. Факторы, обуславливающие возникновение и распространение нестандартной занятости

Мы поддерживаем точку зрения тех исследователей, которые рассматривают в качестве основы анализируемого процесса коренную трансформацию общества на базе технологической революции (1 группа), причем эта трансформация носит последовательный и все более ускоряющийся характер.

Ни одна из двух других групп факторов, на наш взгляд, не может считаться основополагающей. Однако опора только на технико-технологические трансформационные факторы представляет становление и распространение нетрадиционных форм и отношений занятости слишком упрощенно и схематично: только глобализационный подход не позволяет

учитывать эволюционный характер изменений в мировой экономике и на рынке труда.

Исходя из того, что все выделенные факторы вносят свою лепту в процесс трансформации форм и отношений занятости, рассмотрим их более подробно.

Факторы первой группы.

С позиции трансформационного подхода к общественному развитию и изменению отношений занятости наиболее известны теории «нового индустриального общества» Дж. Гэлбрейта [65], идеи Д. Белла о «постиндустриальном обществе» [17], Э. Тоффлера о «супериндустриальной» цивилизации [215], М. Кастельса об «информационном» обществе [160]. Главным фактором происходящих и прогнозируемых этими учеными перемен во всех сферах общественной жизни являются технико-технологические сдвиги: переход от крупного машинного производства с массовыми технологиями и выпусками, основанными на строгой регламентации производства и труда, к гибким, узкоспециализированным технологиям, базирующимся на быстро обновляющейся информации и новейших направлениях научно-технического прогресса. В фундаменте нового типа общества, которое стало формироваться с 70-х годов XX века, лежит, по Кастельсу, новая информационно-технологическая парадигма. Технологические факторы выступают здесь основой «ускоряющегося рывка», бурного общественного прогресса. Так, Э. Тоффлер рассматривает серьезные изменения, которые претерпевают при этом четыре сферы: техносфера, социосфера, инфосфера и психосфера.

Ключевыми особенностями человека в новых типах общества становятся владение специальными знаниями и умение сотрудничать. Как следствие происходит значительная перестройка занятости с доминированием профессионального и интеллектуального труда. В итоге труд и режим работы уже не могут быть стандартизированными и

монотонными, а становятся разнообразными и гибкими; занятость выходит за пределы офисов. Метаморфозы претерпевают и содержание, и формы организации производства и труда, которые обозначаются терминами «матричные», «ячеистые» и т.п. Люди такого общества должны уметь лучше адаптироваться, быстро принимать решения, брать на себя ответственность, а потому в личностном и образовательном отношении должны формироваться иначе, чем в индустриальном обществе. «Человек организации» должен смениться «ассоциированным человеком» (таблица 1.6).

Таблица 1.6 - Классификация качеств субъекта индустриального и супериндустриального общества на основе работ Э. Тоффлера [160, с. 66]

Параметры	Субъект индустриальной цивилизации	Субъект супериндустриальной цивилизации
Формирующие факторы	Машинный труд, требующий синхронизации	Автоматизация рутинных и монотонных операций
Терминология, используемая для названия субъекта	Industrial Man Бюрократ Функционер Организационный человек	Новый работник Ассоциированный человек Технореволюционер
Характерные организационные формы	Бюрократия, иерархическая организация	Организация, построенная по принципу адхократии, матричной или ячеистой структуры
Свойства субъекта	Механистический склад ума Индустриальность как тип мировоззрения Практицизм Пунктуальность как следствие тенденции к синхронизации Способность к анализу Следование инструкциям Страх перед риском Слабая адаптивность Порицание воображения и креативности	Междисциплинарное мышление Холизм (целостность) мышления Способность к синтезу Селективная (ситуационная) пунктуальность Развитое чувство ответственности Самостоятельность Адаптивность Индивидуальность Умеренный скептицизм (авторитеты могут быть поставлены под сомнение) Способность рисковать Способность к критическому суждению

		Умение учиться Умение общаться Умение выбирать Развитое воображение Креативность
--	--	--

Как видно, известные футурологи верно спрогнозировали основные черты типов общества, приходящих на смену индустриальному.

Эти ученые, прежде всего, ставили и решали задачу исследования социально-личностных сдвигов в формирующемся новом обществе. С позиции нашего исследования они выполнили и такую важную задачу, как определение в качестве первопричины рассматриваемых нами процессов историческую смену технологических укладов. В этом их позиция совпадает с ранее рассмотренной нами концепцией «длинных волн» экономики.

Роль научно-технического прогресса в создании технических предпосылок для развития гибких производств и соответствующих форм занятости бесспорна. О ней пишут многие исследователи–экономисты. Популярна ссылка на М. Кастельса, который отмечал, что «...одной из главных черт современной информационно-технологической парадигмы развития является гибкость, относимая как к системе производства и общества в целом, так и к системе труда и рабочего времени [89].

На этой волне еще в конце 90-х годов XX века появились работы, к примеру, Т.И. Курносовой [117], где рассмотрено влияние «новой эпохи производства» на процесс флексибилизации рынка труда и занятости. Особенностью современной эпохи она также считает переход от фордистско-тейлористских технологий к постфордистскому этапу научно-технического прогресса и новым технологиям.

Т.И. Курносова отмечает, что в «фордистской» системе деятельность людей в технологической цепочке целиком зависела и опосредовалась движением машины. Такому положению человека соответствовала и система управления, основанная на приказах-сигналах сверху и четком их выполнении. Управление людьми не требовало ответной реакции

«управляемых» и их активного участия в принятии решений. Эта система была огромным шагом вперед в повышении производительности труда, она обеспечила переход к технологиям массового производства, создала современные рынки массового спроса. Фордизм оказал определяющее влияние на экономические, социальные, политические, культурные структуры общества и подготовил к 1960-м годам технологическую базу автоматизированного и далее – других новых типов производства, но созданная на его основе инфраструктура оказалась неприемлемой для будущего общества; «...переход от массового поточного производства к гибкой технологии явился тем основанием, которое вызвало качественное изменение и в сфере труда. Новое поколение компьютерных технологий ускорило процесс» [117, с.10].

Автор анализирует процесс «разбавления», а позже - вытеснения стандартизированных форм труда и занятости индустриального общества новыми, гибкими. Т.И. Курносова показала, что он может идти двумя путями: через повышение гибкости фирменной организации и через гибкость рабочего времени. Однако надо иметь в виду, что и том, и в другом случаях налицо адаптивные формы приспособления предприятий и работников к изменению внешних условий под влиянием трансформационных факторов.

Этот подход в целом разделяют Е.Я. Варшавская, Г.А. Розеватов и ряд других ученых [42; 143; 182]. Они объясняют переход к нестандартным формам занятости объективными адаптационными потребностями рынка труда в флексибилизации (гибкости). В частности, Е.Я. Варшавская «формулу» нестандартности (гибкости) занятости определяет как «...способность организационных форм занятости, методов организации производства и труда обеспечивать меняющийся *спрос* работодателя на труд с минимальными для него издержками, а также изменяющееся *предложение* труда со стороны работников» [41, с. 16], относя ее к целостной системе занятости (курсивом выделено нами – Е.М.).

Исследователи выделяют *кризисную* и *трансформационную* модели адаптации системы занятости к меняющимся внешним условиям.

Кризисная модель, как отмечает Е.Я. Варшавская, позволяет осуществить быструю подстройку параметров занятости к изменениям рыночной конъюнктуры и достичь равновесие на макроэкономическом уровне. Однако она таит опасность замедленной реструктуризации занятости, недофинансирования в человеческий капитал и т.п. Вторая из названных моделей гибкости занятости базируется на постулате о постепенном увеличении отдачи от ресурсов труда, повышении его производительности, перераспределении между работниками функций и ответственности за результаты деятельности.

Факторы второй группы.

Для позиции сторонников доминирующего влияния второй группы факторов на формирование нестандартной занятости типичен, на наш взгляд, подход В.Г. Федоренко. Он считает определяющими факторами такие мировые тенденции, как «миниатюризация средств производства, углубление технологической специализации в условиях вытеснения ее предметной формы, повышение гибкости производственных систем». Эти факторы тесно связаны с усилением дифференциации потребностей в современном обществе. Исследователь также отмечает влияние изменений в технике и технологии производства (распространение компьютерной техники, ее использования в производственных процессах, создания интегрированных коммуникационных систем), позволяющих выполнять некоторые виды работ дома, что порождает экономию расходов фирм на создание рабочих мест и создает более благоприятные условия для работников.

Среди основных факторов ученый особо выделяет:

а) со стороны работодателей – отсутствие возможности обеспечить работой и заработком постоянный контингент работников в связи с колебаниями спроса на производимые ими товары и услуги;

б) со стороны потенциальных работников – желание некоторых категорий населения работать неполный рабочий день (студенты, женщины-домохозяйки, пенсионеры, инвалиды) [222].

Как видим, для данной позиции характерно объединение в одну группу различных по своей природе воздействий: *объективных последствий* научно-технической революции и меняющихся под ее влиянием *субъективных установок* участников рынка труда. Особенностью данного подхода является также то, что здесь факторы-причины подменяются факторами-следствиями.

Факторы третьей группы

Некоторые авторы предлагают вести отсчет началу процессов вытеснения стандартных форм занятости нестандартными со времени развертывания в мире глобализационных тенденций. При этом глобализация рассматривается в разных ее проявлениях и взаимосвязях. Следует учитывать, что глобализация стимулирует мобильность трудовых ресурсов [90, с. 50], в том числе и в отношении выбора форм занятости.

Среди известных зарубежных ученых подход, прежде всего, с позиций глобализации характерен для Арне Каллеберга, который в течение многих лет изучает причины возникновения и последствия для общества нестабильной занятости (он чаще называет ее ненадежной). В книге «Хорошие работы, плохие работы» («Good Jobs, Bad Jobs», 2011) [259] он рассматривает проблему растущего неравенства и ненадежности трудовых отношений. Как считает исследователь, этому способствуют глобализация, обусловленное ею усиление международной конкуренции, технологические и политические изменения в современном обществе. В новом исследовании 2014 г. (результаты представлены в докладе «Нестабильные жизни: ненадежность, исключение и благополучие в постиндустриальных обществах», сделанном в НИУ ВШЭ [198]) американский ученый сравнил современную ситуацию на рынке труда шести стран: Великобритании, Испании, Германии, Дании, Японии и США. Его вывод: в каждой из этих

стран преобладает одна из трех форм либерализации трудовых отношений, приводящая к их ненадежности и нестабильности.

В России В.Е. Черкасов и Е.В. Ваховский вслед за А. Каллебергом считают глобальные изменения в экономике глубинной причиной появления нестандартных форм занятости. Они связывают возникновение этих тенденций с глобализацией, прежде всего, с мировым нефтяным кризисом 70-х годов XX века, повлекшим за собой массовую безработицу, распространение неполной занятости, поиск работодателями ее гибких форм в целях экономии издержек, ослабление позиций профсоюзов и снижение накала классовой борьбы трудящихся за свои права и т.п. [237].

Не вызывает сомнения, что *глобализация* – сложное понятие, и у нее нет однозначного определения, хотя, по нашему мнению, по сути это *объективный процесс всемирной экономической, политической, культурной и религиозной интеграции и унификации, который носит системный характер и охватывает все сферы жизни общества*. Основными признаками глобализации считаются мировое разделение труда, международная миграция капитала, рабочей силы и производственных ресурсов, стандартизация законодательства, экономических и технологических процессов, культурное сближение разных стран и народов.

Можно согласиться с ее определением применительно к сфере экономической жизни мирового сообщества, которое дает А.Н. Алексеев: это «...изменение структуры мировой экономической системы как совокупности национальных экономик, обеспечивающей их включение в мировой рынок за счет развития процессов транснационализации и регионализации» [1, с. 1-10].

Влияние процессов глобализации сказывается самым серьезным и непосредственным образом на мировом рынке труда: возникает ряд новых и, нередко, разнонаправленных тенденций на нем (рисунок 1.6).

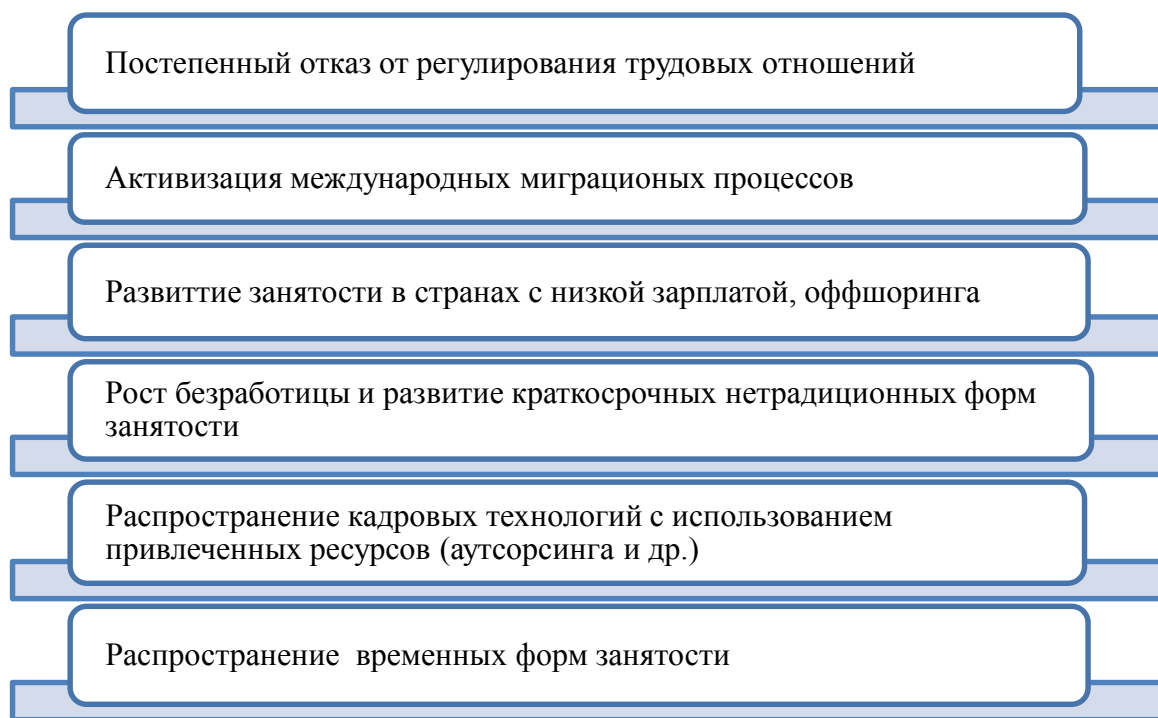


Рисунок 1.6. Основные новые тенденции на мировом рынке труда под воздействием глобализации

Например, технический прогресс, революция в сфере компьютерных и информационных технологий создали технико-технологические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга – заимствования рабочей силы извне.

С другой стороны, происходит замедление темпов экономического роста, усиление конкуренции на рынке труда и повышение уровня безработицы. Все это вместе взятое сужает возможности для создания стандартных рабочих мест. В результате, оказались востребованы кадровые технологии, основанные на использовании временного и привлеченного труда, что обеспечивает компаниям снижение издержек и рост производительности труда [116]. «Такой модели стала соответствовать и кадровая политика, построенная на упрощении процедур найма и увольнения работников, оперативном изменении количественного и кадрового состава, оптимизации поиска сотрудников требуемой квалификации. Это переводит взаимодействие между работодателем и наемным работником в плоскость посреднических отношений» [1, с. 4].

В результате процессы глобализации наслоились на произошедшие ранее изменения, которые связаны с формированием постиндустриального общества. Это привело к коренному изменению модели занятости: ее важной характеристикой стала неустойчивость новых форм, которая проникла во все отрасли и сферы трудовых отношений и стала определяющей и в формальной, и в неформальной экономике. Как следствие – положение работника стало нестабильным, не защищенным от произвола работодателя и возможного увольнения. Считаем важным подчеркнуть, что рассматриваемые процессы определяются как объективными, так и субъективными факторами (таблица 1.7).

При этом, как отмечают исследователи, «...технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом ...стали ослабевать даже на крупных производствах» [55, с. 7].

Таблица 1.7 - Объективные и субъективные факторы распространения нестандартной занятости в эпоху глобализации

Объективные факторы	Субъективные факторы
Смена технологических укладов	Стремление работодателей к снижению издержек в зарплатоемкой современной экономике
Глобализация мировой экономики	Снижение роли социального диалога, коллективных договоров и др. инструментов социального партнерства
НТП в его современных формах компьютерных, информационных технологий	Повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала
Цикличность экономики, учащение кризисов, рост безработицы	Выход на рынок труда контингентов трудовых ресурсов, ранее не заинтересованных в трудовой занятости
Растущая сегментация социально-трудовой сферы, разновекторность ее развития	Массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в т. ч. на предполагающие социально не защищенный труд
Ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой	Рост масштабов согласия работников, в т. ч. потерявших «стандартную»

сферы	занятость, на занятость неформальную и/или нестандартную
Демографические сдвиги в структуре населения (сокращение численности постоянного населения в большинстве развитых стран, повышение продолжительности жизни и связанное с этим старение населения)	Стремление лиц «третьего возраста» более активно включаться в трудовую деятельность, замещение национальных кадров трудовыми мигрантами, что приводит к повышению толерантности к нестандартным формам занятости

Нетрадиционные формы занятости формируются под воздействием глобализации, которая воздействует как на спрос, так и на предложение труда.

К факторам, определяющим повышение спроса на рабочую силу, относятся: конкуренция, усиливающаяся на всех уровнях рынка труда; существенный рост сектора услуг (в т.ч. образовательные, медицинские и проч.); практически повсеместное применение информационных и коммуникационных технологий; увеличение заинтересованности работодателей в гибких адаптационных формах занятости, позволяющих оперативно реагировать на усиление конкуренции и рост издержек, и т.п.

Среди факторов, влияющих на увеличение предложения рабочей силы, могут быть названы: повышение экономической активности отдельных социально-демографических групп населения (женщин, инвалидов, лиц «третьего возраста» и т.п.), ранее не вовлеченных в трудовую деятельность; значительное расширение масштабов компьютеризации и технического оснащения домохозяйств; рост благосостояния населения в развитых странах, приводящий к стремлению выбирать формы занятости, способствующие самореализации и саморазвитию, и повышению роли нематериальных стимулов жизнедеятельности (с учетом подхода, предложенного Колот А.М. [103, с. 95-97]).

Однако глобализация влечет не только прогрессивные изменения социально-трудовых отношений. Изменения на рынке труда, происходящие под ее влиянием, достаточно противоречивы и приводят к дифференциации

сегментов рынка труда и одновременному существованию элементов доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной эпох. Специалисты подчеркивают также разновекторность изменений, происходящих в содержании и характере труда. Соглашаясь с важностью фактора глобализации для развития нестандартных, гибких форм занятости, тем не менее, мы полагаем, что его не следует считать глубинной основой происходящих изменений в сфере трудовых отношений.

Факторы распространения нестандартной занятости детально охарактеризованы в диссертации (2015 г.) О.Ю. Никишина [146]. Так, исследователь разграничила факторы, которые влияют на: а) выбор форм занятости и б) использование рабочего времени в условиях нестандартной занятости.

О.Ю. Никишина считает, что в группе «а», в свою очередь, надо дифференцировать влияние макро- и микроэкономических, социально-экономических, демографических и личностно-психологических факторов.

Автор структурирует макроэкономические факторы, относя к ним глобализационные, инновационные, диверсификационные процессы, структурную перестройку экономической системы (в т.ч. развитие и расширение сферы услуг), дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, сокращение спроса на труд в условиях циклических колебаний, увеличение масштабов занятости социально уязвимых групп населения, позиции профсоюзов, изменения нормативно-законодательной базы.

К микроэкономическим факторам она относит: конкуренцию, профиль и специализацию предприятия, характер и содержание труда, стремление работодателя закрепить конкурентоспособный персонал.

Среди социально-экономических факторов О.Ю. Никишина выделяет: сокращение размеров социальных выплат и видов социальных услуг, снижение в целом уровня жизни населения, выраженное стремление к получению дохода.

Отдельно исследователь описывает демографические факторы, включающие не только сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, но и отраслевую и территориальную мобильность населения.

Наконец, в ряду личностно-психологических факторов автор называет мотивационные установки работников, свободный выбор распределения рабочего времени, склонность к определенному виду деятельности.

По мнению О.Ю. Никишиной, технико-технологические, организационные, стандартные факторы трудовой активности, а также формы занятости и режимы рабочего времени влияют на использование рабочего времени. Она также особо отмечает инновационные (уровень и количество применяемых инноваций) и информационно-коммуникационные факторы (развитие информационных сетей и компьютерных технологий, приводящее к изменению структуры персонала, организации и методов управления и способствующее распространению различных форм дистанционной занятости) [146, с. 67-88].

Мы позволили себе достаточно подробно остановиться на факторном анализе О.Ю. Никишиной потому, что здесь отразились, как нам представляется, характерные достоинства и недостатки современного подхода к рассматриваемому предмету. Достоинства состоят в широком охвате факторов, обуславливающих распространение нестандартных форм занятости. А недостатки нам видятся, во-первых, в использовании для факторного анализа стандартной схемы, а во-вторых, в отсутствии дифференциации рассмотренных факторов по каким-либо критериям, например, по степени влияния на процесс, с позиции глубинного и более поверхностного воздействия или др.

Кроме того, разными авторами выделены и другие классификационные признаки и группы факторов, конкретизирован их состав. Продолжая проводимый обзор, можно назвать еще и такие отмеченные в литературе факторы, как:

- изменение структуры мировой экономики,
- размывание социальной базы профсоюзов вслед за сокращением численности и снижением роли «стандартных» работников,
- демографические сдвиги в структуре рабочей силы развитых стран,
- массовый выход на рынок труда категорий населения, ранее к нему не обращавшихся.

Следует отметить, что недостаточно исследовано влияние фактора собственности на распространение нестандартных форм занятости. В этой связи перспективно изучение специфики регулирования условий их распространения в зависимости от форм собственности.

Обобщение анализа причин размывания жестко регламентированной занятости, выделенных и описанных различными учеными, позволяет сделать несколько конструктивных выводов.

Основной состоит в том, что большинство рассмотренных классификационных подходов характеризуется рядом системных недостатков. Среди них:

1) расположение выделенных факторов в «горизонтальной плоскости», т.е. оценка их как равнозначных; смешение глубинных причин изменений, происходящих на мировом рынке труда (смена технологических укладов), со следствиями (необходимость адаптации рынка труда к этим переменам с использованием различных нестандартных гибких форм и др.); некоторым исключением является подход Т.И. Курносовой, которая во главу угла ставит переход от фордистско-тейлористских к постфордистским и др. новым технологиям;

2) все рассмотренные классификации факторов страдают внутренней неупорядоченностью, отсутствием системной взаимоувязки;

3) никем из рассмотренных авторов не использован принцип разграничения факторов на внешние и внутренние применительно к конкретной системе; в качестве внешних выделяются только общемировые факторы, общие для каждой отдельно взятой страны.

В качестве позитивного результата проделанного анализа факторов распространения нестандартной занятости вырисовывается следующий подход.

1) Смена технико-технологических укладов (ТУ) в соответствии с парадигмой «длинных волн» является объективной базисной основой трансформаций, происходящих в мировой экономике и социально-трудовых отношениях, приведшим к возникновению и развитию нетрадиционных форм занятости. Эта смена обусловила возникновение технологических предпосылок отхода от жесткой регламентации процессов производства и труда, что определило необходимость использования адаптационных форм занятости.

2) Смена ТУ явилась также глубинной причиной изменений в действии и использовании других факторов, действующих на рынке труда: социально-экономических, организационно-экономических, демографических, психологических, нормативно-правовых и пр. Однако в ряде случаев изменения носили независимый от этого процесса характер: при переходе бывших социалистических стран к рыночной экономике, в условиях экономических кризисов и др. В этой связи нельзя не согласиться с А.Е. Гайдаром, который отмечал: «Очень сложно разобраться, какая из новых форм занятости является результатом перехода экономики на инновационную траекторию развития, а какая является результатом антикризисного реагирования предприятий. Зачастую именно кризис вынуждает работодателей использовать «экономные» формы занятости (уплотнение рабочего дня, гибкий график работы, неполная занятость)» [49, с. 122].

3) Классификация рассматриваемых факторов нуждается в системной и более углубленной их дифференциации как по вертикали (внешние общемировые и внутренние, специфичные для каждой страны или групп стран), так и по горизонтали. Мы полагаем, что в составе каждой группы факторов должны быть разграничены относящиеся к стороне спроса и к

стороне предложения услуг труда; кроме того, рассматривать национально-исторические и территориально-структурные особенности социально-экономических систем каждой страны или региона следует именно в данном аспекте.

В итоге взаимодействие факторов, обуславливающих все более широкое распространение адаптационной нестандартной занятости и многообразие ее форм, схематично можно представить так, как это показано на рисунке 1.7.



Рисунок 1.7. Взаимодействие факторов распространения нестандартной занятости

Как видно, основными факторами формирования новой модели занятости, характеризующейся распространением нестандартных ее форм, выступают смена технологических укладов и глобализация отношений в мировой экономике (и, как следствие, на рынке труда). При этом первый является исходным трансформационным фактором, начавшим действовать раньше второго.

Кумулятивное влияние указанных двух факторов, являющихся, по нашему мнению, основополагающими, определяет изменение традиционных факторов рынка труда, что вызывает сдвиги объективного и субъективного характера в спросе и предложении рабочей силы.

Представленная схема взаимодействия факторов возникновения и развития новой модели занятости является результатом теоретического анализа. Практически же разграничить влияние отдельных факторов на этот процесс не всегда представляется возможным, что отмечают и другие исследователи. Поэтому вряд ли целесообразно пытаться строить более дифференцированные факторные модели нестандартной занятости.

Итак, мы полагаем, что в современном мире происходит постепенный переход от старой модели стандартной, в большой степени унифицированной занятости к *новой модели, для которой характерна тенденция постепенного распространения занятости нестандартной*, принимающей многообразные формы. В этой модели обе они сосуществуют, но первая все более вытесняется формами второй, которая со временем станет преобладающей и определяющей.

В специальной литературе этот факт качественного изменения действующей модели занятости остался незамеченным. Более того, исследователи изучают различные нестандартные формы работы, редко используя термин «нестандартная занятость», а если он и встречается, то трактуется через формы занятости, которые по каким-либо критериям отличаются от занятости стандартной. Определение нестандартной занятости как самостоятельного понятия в литературе отсутствует. Считаем, что настала пора его ввести, обобщая результаты предыдущего анализа.

Под *нестандартной занятостью* мы понимаем не просто отклонения от стандартной, а *особую форму занятости постиндустриального типа, формирование которой объективно обусловлено переходом от индустриального к постиндустриальным технико-технологическим укладам развития современного общества, усилено процессом глобализации и*

сопутствующими объективно-субъективными факторами и принимает многообразные организационные формы, не укладывающиеся в критерии стандартной занятости индустриального типа.

Основными организационными формами нестандартной занятости, на наш взгляд, следует считать такие:

- работа в штате, но без нормированного рабочего времени и оплаты труда;
- работа по временным контрактам (подрядам) – на основе гражданско-правовых договоров;
- аутсорсинг – обслуживание ряда функций фирм(ы) персоналом другой компании по субподряду;
- фриланс – «удаленная занятость», «телетруд»;
- работа на дому – различные виды самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности (ИТД), индивидуального предпринимательства (ИП);
- добровольная неполная занятость;
- работа по вызову;
- занятость в неформальном секторе экономики: без официального оформления или с частичной оплатой «в конверте».

Необходимо уточнить, что некоторые формы нестандартной занятости, существовавшие и в предыдущие периоды (такие, как: работа на дому, ИТД, работа по вызову и др.), приобретают в современных условиях новое содержание.

Считаем необходимым и достаточным при организации и проведении практических исследований анализируемого феномена на уровне отдельной страны (или региона) брать за основу наиболее распространенные современные формы нестандартной занятости (что является проявлением организационно-экономического фактора) и рассматривать их функционирование с учетом воздействия других выделенных факторов. Именно такой подход использован нами при разработке методики исследования проблем нестандартной занятости населения (методика прошла

апробацию в Воронежской области как типичном регионе Центральной России).

Пути реализации этого подхода демонстрирует таблица 1.8. Он дает представление о том, что исследованием должны быть охвачены три типа субъектов: занятые, работодатели и эксперты. В Приложении 1 приведены результаты опроса по одной из анкет, входящей в блок инструментария исследования.

Таблица 1.8 - Реализация факторного подхода в рамках исследования по проблемам нестандартной занятости

Факторы	Учет действия факторов в исследовании
Организационно-экономические	Современные основные и дополнительные организационные формы занятости (в том числе нестандартные), степень ее полноты, постоянства, график работы, причины выбора формы занятости
Социально-экономические	Сектор занятости (государственный/негосударственный), материальное положение, заработок, социальное положение, должность, уровень профессиональной подготовки, образование респондентов
Демографические	Пол, возраст, место жительства
Нормативно-правовые	Регулирование законодательно формы занятости респондента, наличие форм социальной защиты
Психологические	Степень удовлетворенности формой и условиями занятости, оценка социальной напряженности на рынке труда, государственной поддержки и регулирования занятости
Спроса и предложения	Опрос занятых и ищущих работу (предложение) и работодателей (спрос)
Объективные и субъективные	Оценки субъектов рынка труда (субъективные) и экспертов (более объективная независимая оценка профессионалов)

В завершение рассмотрения теоретических проблем нестандартной занятости остановимся на весьма актуальном вопросе классификации ее форм. Хотя к настоящему времени в экономической науке более-менее сложился перечень организационно-правовых форм нестандартной занятости и в литературе приводится немало их классификаций, общепринятой или

хотя бы одобренной многими специалистами классификации не сформировалось. Причины такого положения, как представляется, кроются не только в различии предлагаемых разными авторами классификационных признаков и в несогласованности названий одних и тех же по сути признаков, но, главное, – в разной методологии их описания и систематизации.

Наиболее интересными и значимыми нам видятся пять классификаций, представленных в обобщенном виде в таблице 1.9.

Их достоинством является относительная полнота характеристики нетрадиционной занятости. В то же время, в них ярко проявляются отмеченные нами методологические недостатки. Так, Е.Я. Варшавская не только ставит цель систематизировать эти формы на основе используемых признаков, но и дать им сравнительную характеристику в зависимости от степени учета интересов субъектов. Близок к этому подход И.Д. Котлярова, который подразделяет формы нетрадиционной занятости на позитивные, негативные и нейтральные, в связи с чем мы не стали включать его классификацию в таблицу. Т.А. Камарова вначале выделяет общие классификационные признаки занятости, а затем рассматривает отдельно характеристики конкретных нестандартных форм. Весьма своеобразен подход И.В. Цыганковой, В.А. Базжиной и О.Ю. Никишиной.

Систематизация различных используемых в литературе классификационных подходов и опора на собственные социологические данные позволили нам разработать следующую классификацию нестандартной занятости населения (таблица 1.10). Особенности предлагаемой нами классификации состоят в следующем:

во-первых, она многосторонне и наглядно демонстрирует различия между стандартной и нестандартной занятостью;

во-вторых, она обнаруживает, что эти различия обусловлены не несходством классификационных признаков (как видно, одни и те же

Таблица 1.9 - Классификационные признаки нестандартных форм занятости (НФЗ), применяемые различными исследователями

Е.Я. Варшавская [42]	О. В. Вередюк [45]	Т.А. Камарова [82]	В.Ф. Потуданская, А.В. Мокрецова [174]	И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина [235]
<ul style="list-style-type: none"> - способ участия в общественном труде; - степень использования рабочего времени; - юридическое оформление трудовых отношений, - регулярность трудовой деятельности; - расположение рабочего места; - статус занятости; - специфика деятельности. <p>Выделяются НФЗ, ориентированные преимущественно на интересы работника, работодателя или компромиссные.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - тип трудового договора; - форма занятости; - оплата труда; - условия труда. 	<p><i>Для занятости в целом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - социальная эффективность; - организационно-правовая форма; - форма собственности; - режим рабочего времени; - организация рабочего места; - организация процесса труда; - легитимность трудоустройства; - регулярность труд. деятельности. <p><i>Для НФЗ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - форма занятости; - регламентация труд. отношений; - тип трудового контракта; - рабочий график; - рабочее место; - контроль за процессом труда; - тип работодателя; - кадровые технологии. 	<ul style="list-style-type: none"> - гибкость режимов рабочего времени; - способ организации труда; - формальность трудовых отношений; - продолжительность рабочего времени; - продолжительность трудовых отношений 	<ul style="list-style-type: none"> - деление НФЗ на традиционные и новые; - отнесение к части тех и других: - форм НЗ, характеризующихся гибкостью рабочего времени; - для которых характерно рациональное использование рабочего времени при определенных условиях для предприятия и для работника.

Таблица 1.10 - Классификация нестандартной занятости населения в сравнении со стандартной (разработана автором)

Классификационные признаки	Формы занятости		
	Стандартная	Нестандартная	
	конкретизация признаков	конкретизация признаков	примеры форм занятости
Тип занятости:			
по виду деятельности	трудовая	трудовая	все формы нестандартной занятости
по характеру занятости	официальная	официальная и неофициальная	все формы нестандартной занятости
по национально-территориальному признаку	внутригосударственная	межгосударственная, внутригосударственная	все формы нестандартной занятости
по действующему технологическому укладу	индустриального типа	постиндустриального типа	все формы нестандартной занятости
Отношения найма, собственности:			
найм	на предприятии или в организации любой формы собственности	на предприятии или в организации любой формы собственности, найм через фирму-посредника	временная занятость, работа по контракту, отчасти фриланс, телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ)
отсутствие найма	предпринимательская деятельность, занятость в ЛПХ	предпринимательская деятельность, ИТД, занятость в ЛПХ, работа по устной договоренности	самозанятость, временная занятость, фриланс, телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ)

			ИКТ), предпринимательство с образованием юр. лица
Наличие трудового договора:			
трудоустройство имеет место	бессрочный	срочный (в том числе, гражданско-правового характера)	временная занятость, работа по контракту, фриланс, телетруд
		работа в фирме – внешнем подрядчике	аутсорсинг
трудоустройство отсутствует	не характерно	трудоустройство по устной договоренности	неформальная занятость
Продолжительность трудовых отношений:			
занятость постоянная	занятость постоянная	занятость постоянная	телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ), самозанятость, предпринимательство с образованием юр. лица
занятость непостоянная	не характерно	занятость временная, случайная, эпизодическая	временная занятость, работа по срочному трудоустройству/ контракту, фриланс
Место работы (расположение рабочего места):			
работа на предприятии или в организации	предприятие, организация	предприятие, организация	временная, сезонная, неформальная занятость
работа вне предприятия или организации	не характерно	работа на дому	самозанятость, ИТД., фриланс, телетруд
		в специально оборудованном	телетруд, фриланс

		офисе	
		на территории фирмы-исполнителя	аутсорсинг
		вне офиса	разъездная работа, по вызову и т.п.
Степень полноты занятости:			
полная занятость	полный рабочий день	полный рабочий день	все формы нестандартной занятости
неполная занятость	неполная вынужденная	неполная вынужденная неполная добровольная	фриланс, работа по контрактам, авторским договорам и т.п.
сверхзанятость	не характерно	вынужденная, добровольная	самозанятость, временная занятость, фриланс, телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ), предпринимательство с образованием юр. лица, неформальная занятость
Тип работодателя:			
юридическое лицо	предприятие, организация	предприятие, организация	временная занятость, работа по контракту, фриланс, телетруд
физическое лицо	не характерно	работодатель – физическое лицо	найм у индивидуального предпринимателя
отсутствие работодателя	не характерно	работодателя нет	самозанятость, ИТД
Наличие нормированных элементов трудовых отношений:			
организационно-	стандартная работа в штате	нестандартизированные,	все формы

правовых форм занятости времени труда	предприятия, организации нормированный рабочий день	нерегламентированные формы время труда в основном гибко регулируется	нестандартной занятости
оплаты труда	расчет по трудовым нормативам	в основном гибкие формы оплаты труда	
Степень распространения институтов социальной защиты:			
охват трудовым законодательством	практически полный	многие формы не регулируются или недостаточно регулируются законодательно	фриланс; аутсорсинг
охват коллективными договорами	обеспечен	как правило, не обеспечен	самозанятость, временная занятость, фриланс, предпринимательство с образованием юр. лица, неформальная занятость
охват профсоюзным движением	обеспечен	не обеспечен или обеспечен недостаточно	большинство форм нестандартной занятости
Доминирование среди форм занятости:			
регламентированных и стандартизированных	характерно	не характерно	большинство форм нестандартной занятости
гибких	не характерно	характерно	надомный труд, телетруд, фриланс, самозанятость, ИТД

признаки можно использовать для классификации и стандартной, и нестандартной занятости), а конкретными формами проявления этих признаков;

в-третьих, из нее очевидно родство нестандартной и гибкой занятости;

в-четвертых, в классификацию включены новые признаки, обычно не относимые к характеристике нестандартной занятости, представляющие ее как нерегламентированную, незащищенную, с доминированием нетрадиционных форм;

следовательно, предлагаемая классификация отличается и наибольшей полнотой характеристик.

Кроме того, предлагаемая нами классификация ставит точку в решении дискуссионного вопроса, что считать критерием нестандартности занятости: нетрадиционность трудового договора или условий функционирования отношений занятости?

Исходя из того, что в современном мире получили распространение оба критерия, конкретизируемые целым рядом классификационных признаков, мы отразили именно этот подход.

Внедрение нестандартных форм занятости неразрывно связано с использованием понятия *эффективной занятости*, что крайне важно в современных условиях. Во-первых, эффективная занятость с неизбежностью базируется на распространении новых, перспективных и адекватных требованиям времени формах, в том числе и нестандартных. Во-вторых, она является залогом поступательного социально-экономического развития, «одновременно наивысшим достижением и важнейшим условием эффективной экономики» [100, с. 42].

Многочисленные формы нестандартной занятости, как отмечалось, встречают неоднозначную общественную оценку, вызывают неоднозначное отношение самих работников и противоречивы по своим последствиям. Критерием их использования и распространения может быть только оценка с позиции эффективности. Исходя из этого, можно предложить следующий

дополнительный аспект определения эффективной занятости, расширяющий ее трактовку с позиции применения современных, в т.ч. нестандартных форм: *эффективная занятость – это занятость населения на основе наиболее адекватных целям современного экономического развития форм, обеспечивающая реализацию принципов достойного труда и соответствующая максимально полному удовлетворению трудовых потребностей индивидов и общества в целом.*

Исходя из приведенной дефиниции, можно определить *показатели для измерения эффективности занятости* и установить взаимосвязь этих показателей со степенью развития нестандартных форм занятости.

Далее, в соответствии с намеченными целями, считаем необходимым рассмотреть взаимосвязь нестандартной занятости с феноменом прекаризации. Изменения на современном рынке труда все большее число исследователей связывает с этим новым, сложным и весьма противоречивым явлением. Поэтому переходим к его анализу.

ГЛАВА 2. ПРЕКАРИАТ КАК ОСОБАЯ ФОРМА НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕГО СОЦИАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ В РОССИИ

2.1 Сущность, признаки и формы прекариата

Распространение нестандартных форм занятости вызвало к жизни такое явление, как прекариат (от англ. precarious и лат. precarium — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке) [115]. Производными и столь же широко употребительными стали термины «прекаризация», «трудовые отношения прекариата», «прекарии», «прекариатизированные формы занятости» и т.п.

Изучение соответствующей литературы свидетельствует, что тема прекариата вызывает большой интерес у социологов и психологов, а экономисты вплоть до недавнего времени эту тему широко не обсуждали. Рост их интереса к данной проблематике обусловлен тем, что в процессы прекаризации стали все более вовлекаться представители среднего класса, до того вполне благополучные с точки зрения стабильности занятости. По оценкам экспертов, в Федеративной республике Германии около 30% работающих по найму относятся к прекариям [130]. И хотя понятие «прекариат», по мнению экспертов, не предполагает абсолютную нищету, состояние неустойчивости, ненадежности трудовых отношений может постепенно отсечь привыкших к определенному достатку представителей среднего класса от ранее доступных материальных благ.

По данным еженедельника Die Zeit, в состоянии «социальной беспомощности» сейчас пребывает от 5 до 6 млн. немцев – представителей одной из наиболее успешных европейских наций, причем их «экономические

перспективы практически равны нулю». И будущее для данной группы населения, по мнению уже другого журнала – *Der Spiegel*, неутешительно: «простая работа уже ничего не стоит, поскольку в странах третьего мира всегда можно наладить более дешевое производство» [136].

Профессор Аалборгского университета доктор Йорг Зеллер (Дания) уверен, что прекаризация – это социальная болезнь. Она разрушает работу и условия жизни. Число прекариев растет, а социальная защищенность работников падает. Эти процессы – объективное следствие современных социальных систем.

Тадеуш Рэчвот, профессор Варшавской Школы социальных и гуманитарных наук, отмечает, что при советском режиме не было прекаризации. Ее современное распространение выражается в потере чувства безопасности и групповой идентичности, это грозит западной культуре утратой общности (совместности, соседства).

В 2012 г. ведущий профсоюз Италии (CGIL) и журнал «Internazionale» реализовали совместный онлайн-проект, который позволил оценить распространение прекаризации применительно к высококвалифицированным работникам страны. Согласно полученным данным, 48,4% представителей этой группы находятся в состоянии стабильной прекаризации, еще 19,8% - в состоянии нестабильной прекаризации, характеризующейся частой сменой работодателей, дискретностью занятости, выполнением разных, часто несвойственных функций. Для 31,8% опрошенных была характерна временная занятость, нечеткость истории работы, занятость у разных работодателей, что также трактовалось авторами исследования, как формы прекаризации [25].

В апреле 2013 года в австрийском г. Грац состоялась международная научная конференция «Социальная уязвимость, гиперпрекаризация и социально-структурные трансформации в европейских обществах», на

которой было предложено создать Европейский институт по проблемам прекаризации общества.

Наращение угроз, связанных с все более широко распространяющейся прекаризацией, а также пробелы в определении понятия «прекариат» заставили нас обратиться к его изучению в рамках диссертационного исследования, прежде всего, применительно к сфере занятости и трудовых отношений.

Проведенный нами анализ литературных источников выявил существование весьма различных толкований изучаемого явления.

Как известно, термин «прекариат» был введен в научный обиход французскими социологами в 80-е годы XX века применительно к временным и сезонным рабочим. Однако первым подверг прекариат серьезному и всестороннему рассмотрению британский социолог Гай Стэндинг, профессор Лондонского университета, обобщивший свои взгляды в работе «Прекариат: новый опасный класс» [212]. Он расширил трактовку термина, хотя и считал, что временный характер занятости является главной характеристикой прекариата. Но, несмотря на внешнее сходство терминов «пролетариат» и «прекариат», прекарии не осознают себя как класс и не отождествляют себя с рабочим классом или его частью, не защищены профсоюзами. Г. Стэндинг трактует термин «прекариат» двояко: 1) это новая социоэкономическая группа, встроенная в социально-классовую структуру наряду с элитой, салиариатом, квалифицированными кадрами и т.п. (таблица 2.1), 2) это социоэкономическая группа, для представителей которой не характерна профессиональная самоидентификация, они лишены значимых гарантий, связанных с занятостью, им присущ статусный диссонанс [212, с. 19-20]. Среди отсутствующих у прекариата социальных гарантий он особо подчеркивает необходимость различать гарантии занятости и рабочего места.

Таким образом, Г. Стэндинг выделяет понятие прекариат с социально-классовых позиций – как социогруппу с ненадежной, неустойчивой,

Таблица 2.1 - Прекариат в принятой системе социальной стратификации (составлено на основе [73; 211])

Социогруппы	Характеристика (по Г.Стэндингу)	Охват населения (по Р.П. Колеману и Б.Л. Ньюгартену)
Элита (высший слой)	Небольшое число наиболее богатых граждан мира, способных влиять на любое правительство	3% населения
Салариат (верхняя часть среднего слоя)	Лица со стабильной полной трудовой занятостью и всеми гарантиями в виде пенсий, оплачиваемых отпусков, корпоративных пособий. Представители группы заняты преимущественно в правительственных учреждениях и органах госуправления, а также крупных корпорациях.	10% населения
Квалифицированные кадры (нижняя часть среднего слоя)	Лица с ценными профессиональными навыками, востребованные на рынке труда и много зарабатывающие – в качестве консультантов или независимых специалистов, работая по контракту. Им не нужны «стандартные трудовые отношения».	21% населения
«Ядро» работников физического труда (старый «рабочий класс»)	Костяк старого «рабочего класса». Система регулирования трудовых отношений в виде стандартной занятости создавалась в государствах с развитой социальной системой, прежде всего, под них.	48% населения

<p>Прекариат (неблагополучный класс)</p>	<p>Завоеванные профсоюзами для рабочего класса семь видов <i>социальных гарантий</i> отсутствуют или находятся под угрозой в части:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>рынка труда</i> – обеспечение «полной занятости» с адекватными возможностями заработка; - <i>занятости</i> – регулирование процесса найма и увольнения; - <i>рабочего места</i> – возможность сохранять нишу в сфере занятости, повышения статуса и дохода; - <i>охраны труда</i> – защита от несчастных случаев и заболеваний на работе, ограничения длительности рабочего времени; - <i>воспроизводства навыков</i> – возможность получать трудовые навыки путем обучения; - <i>получения адекватного и стабильного дохода</i> – регулирование оплаты труда и неравенства доходов; - <i>представительства</i> – возможность иметь коллективный голос на рынке труда – через независимые профсоюзы, право на забастовку. <p>Прекариату недостает также самоидентификации на основе трудовой деятельности. Его представители занимают менее перспективные должности, без традиций социальной памяти, не дающие возможности почувствовать свою причастность к трудовому сообществу.</p>	<p>18% населения</p>
<p>Армия безработных и группа социально обездоленных</p>	<p>Социальные иждивенцы общества, живущие на пособия и т.п.</p>	

незащищенной занятостью, причем подчеркивая, что технологически это не было оправдано [212, с. 15], хотя и подготовлено. Помимо Г. Стэндинга, работа которого получила широкую известность, проблеме прекаризации социально-трудовых отношений посвящены исследования многих зарубежных ученых: З. Баумана [14], М. Койне [261], Г. Роджерса [264], Д. Такера [266], А. Тангиана [265], Р. Сеннета [199], Д. Фаджа [257], Ю. Уеда и Й. Охзоно [267] и др., а также отечественных (включая постсоветское пространство) специалистов В.Н. Бобкова [24], З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой [62; 63], С.А. Дружилова [72], А.М. Колота [103], Ж.Т. Тощенко [216] и др. Специалисты Международной организации труда (МОТ) также опубликовали результаты неоднократных исследований, связанных с нестандартной занятостью и прекаризацией: «Нестандартные рабочие места в регулировании рынка труда: рост нетипичной занятости в Западной Европе» (Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. Edited by Gerry and Janine Rodgers. International Labour Organisation (International Institute for Labour Studies), 1989), «Переход от нестандартной занятости к достойному труду» (Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb; International Labour Office; Global Union Research Network (GURN), Geneva: ILO, 2009.), «Политики и правила по борьбе с нестандартной занятостью» (Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization, 2011) и др.

Российские социологи З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова, анализируя особенности социальной стратификации современного глобального общества, в рамках подхода, предложенного их научными предшественниками, понимают под «прекариатом» особую социальную группу, которая, в условиях российского общества, характеризуется отсутствием узаконенных отношений между работником и работодателем. Как следствие, члены этой группы, прекарии, не имеют социальных гарантий со стороны государства [61; 62; 63].

По мнению этих авторов, прекариат как социальная группа связан с прекаризацией трудовых отношений, проявляющейся в отсутствии их регулирования, в недостаточных правовых и социальных гарантиях занятости, в результате чего последняя становится неустойчивой. «Часто прекаритет соседствует с маргинализацией и аномией (безнормностью, беззаконием) в дюркгеймовском понимании этого слова» [62, с. 8], - отмечают авторы и подчеркивают, что в настоящее время это явление охватило значительную и все возрастающую часть наемных работников⁵ [225].

З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова подчеркивают, что, несмотря на актуальность проблематики прекариата, до настоящего времени в научных кругах не определены принципы комплексного подхода к изучению прекариата как новой стратификационной группы [62, с. 8]. Таким образом, они расширяют понятийный аппарат применительно к рассматриваемой проблеме, но в само понятие прекариата практически не вносят новизны, рассматривая его с социально-классовой позиции.

С.А. Дружилов, специализирующийся в области психологических наук, уточняет краткую историографию предмета, отмечая, что в числе его первых исследователей были французские социологи Пьер Бурдьё и Робер Кастель [88; 256]. Впервые в отечественной литературе расширил за счет экономического аспекта содержательный анализ прекаризации С.А. Дружилов. В своей работе [72] он приводит позиции нескольких современных западных ученых, изучавших явление неустойчивой занятости, близкое к понятию прекариата, указывая, что многие из них подошли к изучению этого явления с позиции гибких трудовых отношений. Так, западногерманский социолог У. Юргенс в докладе, представленном на

⁵ На XIV Международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» в апреле 2013 г. вице-премьер РФ О. Голодец заявила, что 38 миллионов трудоспособных россиян «непонятно где заняты, чем заняты, как заняты». Это подтолкнуло российских учёных «провести ревизию» трудоспособной части российского общества на предмет наличия занятости. Опубликованы экспертные данные, что около 30% трудоспособных россиян находятся в условиях «неустойчивой занятости», то есть их трудовые отношения не оформлены.

симпозиуме в г. Саарбрюккене (1986 г.), определяет современное техническое и информационное состояние общества с использованием понятия «флексibilität» (гибкость) социально-трудовых отношений, которые, по его мнению, усиливаются в эпоху глобализации. Автор и другие исследователи предполагают, что в условиях глобализации складывается флексиби́льная (непостоянная, нестабильная) система трудовой занятости, которая постепенно вытесняет стабильную. В итоге усиливается власть работодателей, снижается уровень оплаты труда и социальная защищенность работников, их все чаще переводят на краткосрочные трудовые контракты. Это нарастание неустойчивости трудовой занятости, зачастую имеющей неформальный характер, есть не что иное, как прекаризация трудовых отношений.

Британский социолог Зигмунт Бауман тоже проводит параллель между формированием прекариата и развитием гибкости трудовых отношений. В результате ряда исследований он приходит к выводу о том, что прекаризация характеризуется неопределенностью трудовых отношений, их усиливающейся индивидуализацией и уязвимостью [14, с.30].

Его коллега из США, Ричард Сеннет, проанализировал новое разрушительное психическое явление, когда личностные характеристики человека (жизненные установки и этические нормы, привязанности, нацеленность на долгосрочное планирование и т.п.) под воздействием всесторонней гибкости входят в противоречие с все более распространяющейся практикой гибкого режима работы, и сделал вывод о том, что повышенное психологическое напряжение является дополнительной характеристикой прекариев [199, с. 91].

Несмотря на взаимосвязь гибкости трудовых отношений и их прекаризации, нам представляется, что существует неопределенность обозначаемых при этом причинно-следственных связей. Разумеется, гибкость занятости может приводить к прекаризации. Но остается открытым вопрос о причинах гибкости и правомерности ее обусловленности только

глобализацией. В работах, проанализированных С.А. Дружиловым, ответа на эти вопросы нет.

Сам исследователь полагает, что термин «прекариат» определяет особый социальный слой, члены которого «...не имеют постоянного заработка, места работы, социальных гарантий». Одновременно он обращает внимание на то, что «зачастую их трудовая занятость является неформальной». Будучи специалистом-психологом, он подчеркивает, что на формирование модели поведения представителей данного слоя оказывают влияние их образ жизни и особенности занятости [72].

Своеобразную точку зрения на причины развития процесса прекаризации высказал Ж.Т. Тощенко: «Прекариат – жертва или дитя неолиберальной политики. В 1980–1990-е гг. в индустриально развитых странах практически закончила существование ... модель государства всеобщего благоденствия: резко сократилось число рабочих мест с долгосрочными гарантиями занятости и соответствующим социальным обеспечением. Фактически произошел отказ от решения проблемы устойчивой занятости, от «защищенного труда». Была провозглашена политика гибкости рынка труда... По сути, «гибкость» означала, что наемных работников можно ставить во все более уязвимое положение» [216, с. 10].

Действительно, гибкость стала признаком рынка труда в условиях широкого распространения в мире либеральной концепции государственного регулирования экономики. Но, как представляется и как принято в научной и учебной литературе, ее не следует рассматривать односторонне с негативных позиций – как идеологию государств и корпораций по снижению ответственности за сохранение и обеспечение защиты рабочих мест и работников.

При этом нельзя не согласиться с Ж.Т. Тощенко, что распространение политики гибкой занятости ускорило изменение социальной структуры современного общества в сторону усложнения и привело к усилению

социального неравенства. По мнению исследователя, «в трактовке социальной структуры стали созревать ... представления, которые в основу ее классификации ставили не доход и социальный престиж, а гарантии устойчивой трудовой занятости, наличие социальной защищенности, сохранения профессиональной идентичности и уверенность в будущем» [216, с. 9]. С этих позиций прекариат – «новый социальный класс..., который характеризуется *временной или частичной занятостью, носящей непреходящий, постоянный и устойчивый характер*» [216, с. 9] (курсив наш – Е.М.).

Украинский ученый А.М. Колот, чья трактовка нестандартных форм занятости была рассмотрена в 1 главе, подходит к исследованию прекариата, во-первых, как экономист – с позиции нестандартной занятости, а во-вторых, подобно З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой, дает определение совокупности понятий, характеризующих это явление. По его мнению, «...*прекариат* в самой общей трактовке – это общественный слой, который находится в затруднительной, нестабильной социальной ситуации. Соответственно *прекариши* – это люди, находящиеся в нестабильных трудовых отношениях, на которых распространяются нестандартные (неустойчивые, атипичные) формы занятости; все, кто перебивается от подработки к подработке, от одной социальной помощи к другой» [103, с. 95].

А.М. Колот выделяет факторы потенциального и реального приобретения экономически активным человеком статуса «прекария»:

- отсутствие стабильной работы и неуверенность в завтрашнем дне;
 - низкий уровень трудовых доходов из-за вынужденной нестандартной занятости;
 - снижение уровня социальной защищенности;
 - уход социально-трудовых отношений в «тень»;
 - коррозия трудовых прав;
 - полный или частичный демонтаж стандартного трудового договора
- [103, с. 95].

Ученый двояко толкует термин «прекаризация». С одной стороны, он понимает под ним распространение различных форм нестандартной занятости, с другой, - общественное явление, которое связано с ростом слоя людей с ненадежностью и нестабильностью социального бытия.

Как и Г. Стэндинг, отмечавший, что прекариат можно определять по тому, чем он не является, А.М. Колот характеризует прекаризацию как отклонение от нормы, понимая под нормой стандартные отношения по поводу занятости, законодательно закрепленные трудовые права и защищенность от социальных рисков, гарантированность трудовых доходов.

В. Старостин предлагает понимать под прекаризацией современную *тенденцию* перехода относительно стабильных трудовых отношений в, по большей части, негарантированные и незащищенные. Следовательно, как эмоционально подчеркивает автор определения, прекаризация представляет собой *особо циничную форму найма* рабочей силы. «Прекаризация, - пишет он, – это снятие ответственности с капитала за персонал, который ему приносит прибыль» [211].

Отличное от многих определение феномена прекаризации дает доктор социологических наук И.Л. Сизова. Прекаризацию сферы труда она, как и автор настоящего диссертационного исследования, связывает с развитием атипичных (нестандартных) форм труда и занятости и считает необходимым исследовать эти процессы во взаимосвязи. Давая определение прекаризации, она называет ее процессом «...*коррозии (дестабилизации) назначения труда в обществе и одновременно системы защищенной занятости*», возникшей еще в индустриальную эпоху, вследствие чего нагнетаются проблемы профессиональной интеграции, индивидуального/семейного существования работников и общественной мобилизации, угрожающие социальной сплоченности и планомерному развитию современного общества» (курсив наш – Е.М.) [200, с. 155].

Нам представляется важным отмечаемый этим автором момент дискриминации труда как одной из базисных характеристик прекаризации:

«Наиболее негативным аспектом прекарности в труде и занятости является длительная дискриминация, при которой *изначально прекарным является статус самой работы*» (курсив наш – Е.М.). И такой работы, по мнению И.Л. Сизовой, в новых постиндустриальных условиях становится все больше [200, с. 134-135].

И.Л. Сизова определяет понятие «*прекаритет*» как «...явление *насильственного нагнетания социальной нестабильности* и незащищенности в жизни трудящихся масс в широком смысле, которое в крайнем варианте ... способно расколоть общественный организм посредством отказа в общественном признании ... части трудоспособного населения, определенной в качестве бесполезной в условиях постиндустриальной трансформации экономики и общества» [200, с. 155] (курсив наш – Е.М.). По мнению ученого, истоки процесса становления прекариата правомерно искать еще в индустриальной эпохе, но развитие этот процесс получил уже в современном обществе.

Наша позиция состоит в том, что *процесс прекаризации обусловлен, прежде всего, и главным образом, объективными факторами*. Поэтому мы не можем согласиться с вышеприведенным пониманием его субъективной (насильственной) обусловленности.

Подход к понятию «прекаризация» с позиции неустойчивой занятости развивает также Л.В. Санкова. Важнейшей характеристикой данного понятия автор считает утрату прекариями социальной стабильности и защищенности в сфере занятости и трудовых отношений [194, с. 45].

Аналогичную позицию высказывают В.Н. Бобков и О.В. Вередюк в статье «Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости»: «Понятие «прекаризация» в отношении занятости означает ее неустойчивость», далее определяя ее отличительные признаки. Авторы считают, что неустойчивость занятости проявляется «во-первых, в принудительной для работника неполной занятости в официальной экономике; во-вторых, в заключении с работниками срочных трудовых или

гражданско-правовых договоров вместо бессрочных трудовых отношений; в-третьих, в найме работников через посредничество частных агентств занятости с нарушением их трудовых и социальных прав; и, наконец, в полном или частичном демонтаже официальных договоров и переводе трудовых отношений в неформальные формы, сопровождающиеся снижением социальной защищенности и ростом социальной уязвимости работников» [25]. Л.В. Санкова, комментируя статью, акцентирует внимание на том, что В. Бобков и О. Вередюк в определении данного феномена подчеркивают недобровольный характер трансформации отношений занятости и многообразие форм ее проявления.

По результатам другого исследования В.Н. Бобков и его соавторы приходят к выводу, что прекаризация социально-трудовых отношений оказывает выраженное негативное влияние не только на доходы работников, но и на взносы в страховые фонды государства. Как следствие, начинает проявляться тенденция дерегуляции отношений между работниками и работодателями в экономической и правовой сферах, а гибкость занятости расширяется до неформальной, усиливается принуждение к труду и, одновременно, происходит демонтаж социальных гарантий, так как работодатели стремятся снизить издержки на оплату труда [23, с. 23-24].

Украинские ученые Е.А. Гришнова и Е.Г. Бринцева, давая определение прекариата, пишут, что в самом общем виде это – «...экономически активное население, которое не имеет возможности реализовать свое право на достойный труд». В расшифровке содержания данного понятия ученые, по существу, также сводят его к неустойчивой занятости и предлагают пять групп критериев прекаризации занятости: 1) рыночные, 2) правовые, 3) социально-трудовые, 4) социально-психологические, 5) экономические. Среди рыночных критериев они выделяют безработицу, вынужденную неполную занятость, сезонную работу; среди правовых - неофициальную занятость и неопределенный правовой статус; к социально-трудовым относят нестабильность работы, гибкость форм занятости, тяжесть и опасность труда;

к социально-психологическим - отсутствие уверенности в сохранении работы, социальное отторжение, неуверенность в завтрашнем дне и, наконец, к экономическим - низкий уровень доходов.

Авторы особо выделяют значимость доходного критерия: прекариями предлагается считать лиц с неустойчивой занятостью хотя бы по одному из первых четырех, но с обязательным наличием пятого, экономического критерия. При этом безработица, по их мнению, должна быть отнесена к особой форме прекариата [64].

Тем не менее, не все исследователи солидарны с тем, что выделение нового понятия необходимо, как и с тем, что обосновано говорить о социальном слое «прекариат», в том числе, применительно к российской действительности. Например, в марте 2014 г. на кафедре социологии Института массовых коммуникаций и социальных наук Казанского федерального университета прошел «круглый стол» на тему: «Прекариат – модный термин или реально нарождающийся класс общества?». В рамках мероприятия М. Ефлова, канд. социол. наук, отметила, что прекариат – это не новый социальный класс, а некий набор социально исключенных групп. Таким образом, прекарнизация может пониматься как совокупность новых моделей поведения, присущих и «старому» пролетариату, и «новым» люмпенам, сариату и др. слоям общества. Члены дискуссионной площадки сделали вывод о том, что концепция прекариата – это попытка осмыслить последствия глобализации в сфере занятости населения. Прекариат, как категория, находится в процессе становления, а процесс прекарнизации противоречив и не до конца изучен.

Чтобы систематизировать столь разнородные содержательные характеристики понятия прекарнизации, обратимся к таблице 2.2, в которой мы выделили несколько аспектов трактовки этого понятия.

Таблица 2.2 - Систематизация трактовок понятия «прекариат» (составлено автором)

Авторы	Содержательная характеристика прекаризации в аспектах:			Основной признак	Причины явления
	социологический	экономический	психологический		
Г. Стэндинг	Новая низшая социоэкономическая группа (новый опасный класс)	Временная, неустойчивая, незащищенная занятость, что технологически не оправдано	Специально не исследован	Отсутствие завоеванных профсоюзами социальных гарантий, профессиональной самоидентификации, зреющее недовольство	В эпоху глобализации снизился контроль власти, а государство возлагает риски неустойчивого положения на работников
У. Юргенс, З. Бауман	Социальная группа	Специально не исследован	Специально не исследован	Усиление власти работодателя, переход на краткосрочные трудовые контракты, понижение уровня социальной защищенности работников	В условиях глобализации складывается флексибильная (гибкая) занятость как синоним нестабильной
Р. Сеннет	Социальная группа	Специально не исследован	Повышенное психологическое напряжение как дополнительная характеристика прекариата	Социальное неблагополучие	Специально не исследованы
З.Т. Голенкова и Ю.В.Голиусова	Социальная группа с отсутствием у работников	Неполноценные гарантии занятости, материальное	Психологическое неблагополучие	Отсутствие социальных гарантий, маргинализация, аномия	Специально не исследованы

	узаконенных отношений с работодателем	неблагополучие			
С.А. Дружилов	Особый социальный слой	Неустойчивая, нередко неформальная трудовая занятость, представляющая собой способ адаптации и форму самовыражения работников.	Измененная модель поведения		Изменчивость и гибкость занятости как условие развития ее неустойчивости в новых технических и информационных условиях
А.М. Колот	Социальный слой, представители которого чувствуют ненадежность и нестабильность своего социального существования	Наличие определенных факторов прекаризации. Расширение практики применения различных форм нестандартной занятости.	Специально не исследован	Отход от стандартных отношений в сфере занятости и трудовых доходов, гарантированных трудовых прав и социальной защищенности	Глобализация
В. Старостин	Найм рабочей силы в особой циничной форме	Специально не исследован	Специально не исследован	Переход в известной степени гарантированных трудовых отношений в статус незащищенных и негарантированных	Снятие ответственности за персонал с работодателя
Л.В. Санкова	Рассматривает	Специально не	Специально не	Потеря социальной	Не ясно

	с позиции незащищенности в сфере занятости и трудовых отношений	исследован	исследован	защищенности и рост эксклюзии	
В.Н. Бобков и О.В. Вередюк	Рассматривают отношения прекаризации с позиции занятости	Нестандартная занятость – негативное влияние на доходы работников и на взносы в социальные фонды государства.	Недобровольный характер отношений	Неустойчивость отношений, тенденция к экономической и правовой дерегуляции	Не ясно
Е. А. Гришнова и Е. Г. Бринцева	Экономически активное население с неустойчивой занятостью	Вводят 5 критериев прекаризации, в т.ч. 2 – экономических. Особо значим доходный критерий	Предложили социально-психологический критерий прекаризации	Невозможность реализовать свое право на достойный труд	Не ясно
М. Ефлова	Набор социально исключенных групп	Специально не исследован	Специально не исследован	Новые модели поведения, которые присущи люмпенам, сальариату и др. слоям современного общества наряду с пролетариатом	Глобализация – как противоречивый процесс, приводящий к изменениям в сфере занятости

На основании представленного в таблице анализа можно сделать следующие выводы.

Несмотря на получившую признание социально-классовую трактовку прекариата, практически все исследователи связывают появление этого социального слоя с развитием нестандартной занятости. Это отмечают даже социологи и психологи, специально не занимавшиеся изучением экономического аспекта данного явления. Поэтому, полагаем, ближе других к пониманию сущности прекариата подошел А.М. Колот, отметивший в его определении две стороны. Однако даже он только констатировал наличие связи между этими аспектами прекариата и не пошел дальше.

Мы видим, что характерные признаки прекариата ученые определяют в разных выражениях, но близко по смыслу. Здесь выделяются формулировки ученых, которые акцентируют внимание на социальной незащищенности трудовых отношений прекариата и социально-экономических последствиях их дерегулирования (В.Н. Бобкова и О.В. Вередюк, А.М. Колота, В. Старостина).

При этом очевидна непроработанность вопроса о причинах возникновения и распространения прекаризации, что наглядно демонстрирует таблица 2.2. Как видно, многие авторы вообще не озаботились этой его стороной. Те же, кто затрагивает данный вопрос, отвечают на него почти однозначно с позиции глобализации.

В свете настоящего диссертационного исследования представляется важным развитие социально-экономического аспекта рассматриваемого явления применительно к сфере занятости – уточнение понятийного аппарата; определение причинно-следственных связей между глобализацией, нестандартной занятостью и прекаризацией; выявление общности и различий их социально-экономических проявлений и последствий; оценка с позиции общественной и индивидуальной значимости, эффективности и т.д.

Вышеприведенный обзор позиций разных ученых показывает, что понятийный аппарат явления прекаризации до сих пор не вполне сложился, а в его формировании следует выделять несколько уровней и аспектов.

На первом, базисном уровне полагаем правильным понимание, что прекариат есть некий слой населения или социально-демографическая группа, низшая в общепринятой стратификации. Развивая это определение, мы, вопреки тревожной и провоцирующей заявке Г. Стэндинга, считаем, что *прекариат – это не класс, а формирующийся из экономически активного населения и все увеличивающийся социальный слой*. На следующем уровне, давая характеристику этому слою, мы относим к нему *лиц без определенной социально-трудовой самоидентификации, с нестандартными формами трудовой занятости, недостаточно защищенными занятостью и доходами, а также психологическим ощущением ненадежности бытия*. Все вместе взятое как раз и не позволяет считать этот слой классом.

Если согласиться с таким определением, то слой прекариев формируется за счет представителей различных традиционных социальных групп. Они не имеют занятости или заняты в нестандартных формах (таких, как мы показали в параграфе 1.3, постепенно становится все больше), но при этом лишены гарантий занятости, достойного заработка и завоеванных трудящимися в индустриальную эпоху форм социальной защиты.

Прекаризация, на наш взгляд, - это процесс становления определенного социального слоя (прекариата) за счет перераспределения сформировавшихся ранее социально-демографических страт экономически активного населения на основе последовательного вытеснения стандартизированных форм занятости разнообразными нетипичными, нестандартизированными формами, которые, что важно, не защищены законом, профсоюзами, социальной поддержкой государства и т.п. Считаем, что этот процесс носит характер прогрессирующей объективной тенденции, усиленной действием субъективных интересов, организационных принципов, мер регулирования отношений в данной сфере и т.п.

Причины прекаризации, как представляется, до сих пор убедительно не прояснены. Только ли глобализация, как считает большинство изучающих эту тему, обусловила тенденцию к прекаризации?

Типичным для современных исследователей и притом наиболее разносторонним является подход к данному вопросу М. Койне. Он полагает, что в странах ЕС среди доминирующих причин распространения нестандартной занятости и прекаризации отношений в данной области могут быть названы:

а) стремление работодателей за счет гибкости и снижения затрат повысить конкурентоспособность;

б) изменения в нормативной и правовой базе, способствующие распространению нестандартной занятости;

в) глобальная конкуренция, которой противостоит ограниченная или слабая оппозиция [261].

Таким образом, здесь ставятся в один ряд глобализация как объективное общественное явление, субъективные интересы работодателей и объективно-субъективная политика государств.

Достаточно определенен и Ульрих Бек, который считает, что появление и развитие прекаризации стало результатом изменившихся условий труда и образа жизни, навязанных обществу глобализацией капиталистической системы. Выход он видит в переходе развитых стран к иной, более гуманной социально-экономической структуре [16, с. 98-102]. Этой же проблеме был посвящен международный семинар в Берне, состоявшийся еще 15 ноября 2007 года при поддержке швейцарской Организации рабочей взаимопомощи.

Нам хотелось бы обратить внимание на вышеприведенную оговорку Г. Стэндига о том, что формирование прекариата как нового опасного класса не было технологически обусловлено. Действительно, никаких специфических технико-технологических предпосылок, которые привели бы к прекаризации социально-трудовых отношений во всех странах, не отмечено.

Однако представляется очевидным, что прекаризация есть одно из последствий процесса постепенного вытеснения стандартных отношений занятости современными нестандартными, многие из которых оказываются вне правового поля и вне защиты государством, профсоюзами и т.п. Как показано в 1 главе, этот процесс глубинно, изначально был подготовлен сменой индустриального технологического типа занятости постиндустриальным и далее информационным. Таким образом, *логика процесса* такова: к прекаризации привела деформация общественных, в первую очередь социально-трудовых, отношений, возникшая на этой новой технологической базе и усиленная объективно-субъективными процессами глобализации капиталистической системы, а затем и интересами и политикой государств и субъектов рынка труда.

Отмеченные М. Койне три разновидности новых конкурентных стратегий стали факторами второго уровня, наслаивающимися на первичные деформации.

Несмотря на то, что в основе существования нестандартной занятости и прекариата, как ее носителя, лежат одни и те же глубинные причины, *знак равенства между ними ставить нельзя*. Мы полагаем, что справедливо утверждение о занятости каждого прекария в нетрадиционной форме. Но необоснованно мнение об отнесении к социальному слою прекариев каждого нетрадиционно занятого.

Исходя из такого понимания, некоторые исследователи пытаются определять принадлежность к прекариату через дифференциацию и классификацию нетипичных форм занятости. Этим объясняется появление множества разграничивающих терминов: занятость нестандартизированная, нетрадиционная, нетипичная, ненадежная, неустойчивая, незащищенная и т.п.

Так, П. Бизюков [19] предлагает ввести термин *неустойчивая занятость* и выделять ее в соответствии с определенными признаками, а именно: рассматривать как сочетание двух категорий контрактного

трудоустройства, характеризующихся четырьмя видами следующих условий труда (рисунок 2.1).



Рисунок 2.1 Признаки неустойчивой занятости (по П. Бизюкову)

Трактуемая таким образом неустойчивая занятость рассматривается как «плохая» разновидность нестандартной, или как прекариат.

Многие авторы идут по пути выделения конкретных *форм прекариата*.

Е.А. Гришнова и Е.Г. Бринцева называют следующие основные категории экономически активного населения, относящегося, по их мнению, к прекариату (таблица 2.3).

Таблица 2.3 - Категории населения, составляющие прекариат, и индикаторы, определяющие их границы/численность (по Е.А. Гришновой и Е.Г. Бринцевой)

Категории	Индикаторы
Безработные	Численность неработающего, но желающего работать и готового приступить к работе населения в возрасте 15-70 лет
Занятое население с крайне низким уровнем доходов	Численность работников с заработной платой в пределах МРОТ
Население, занятое в неформальном секторе	Численность населения, занятого в неформальном секторе экономики

Экономики	
Работники, не имеющие стабильной работы и неуверенные в сохранении работы	Численность работников, занятых на условиях договоров гражданско-правового характера
	Численность работников, на которых не распространяется действие коллективных договоров
Население, занятое на условиях вынужденной неполной занятости	Численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя
	Численность работников, занятых на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) по инициативе работодателя
Сезонные работники	Численность работников, занятых сезонно
Работники, занятые во вредных и тяжелых условиях труда	Численность работников, занятых на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам
Нелегальные трудовые мигранты	Численность трудовых мигрантов, занятых нелегально

П. Бизюков по итогам исследования практик регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости, проведенного Центром социально-трудовых прав при поддержке Фонда имени Ф. Эберта, предлагает относить к неустойчивым ее практические формы, представленные в таблице 2.4 [20].

Таблица 2.4 - Поэлементное формирование неустойчивых трудовых отношений (по П. Бизюкову)

Элементы трудовых отношений	Практики неустойчивых трудовых отношений
Явления, предшествующие переходу работника к неустойчивым трудовым отношениям	- снижающаяся мобильность - адаптационная мобильность - случайный поиск занятости
Принципы оформления найма	- сложившийся порядок - произвольная форма соглашения, не согласованная с работником
Организация рабочего	- отсутствие ограничений

времени, графики работы	- гибкие и свободные графики - жесткие графики, вахтовый метод работы - жесткие графики с превышением нормальной продолжительности рабочего времени
Организация оплаты труда	- повременная - по результату - по гибким, нестабильным расценкам
Наличие оплачиваемого отпуска	- отсутствует - есть, но не оплачивается
Возможность оформления больничного листа	- отсутствует - есть, не оплачивается и не фиксируется - есть, не оплачивается, но фиксируется
Наличие социального пакета	- отсутствует - нет доступа
Способы разрешения противоречий между работодателем и работником	- либо подчинение, либо увольнение

Л.В. Санкова также выделяет категориальные признаки прекаризации занятости, но систематизирует их по следующим группам: 1) экономические, 2) организационные, 3) институциональные, 4) социально-психологические.

К классификационным критериям форм прекаризации занятости она относит:

- время (режим работы);
- пространство занятости (варианты размещения рабочего места);
- степень институционализации;
- вид контракта и число основных субъектов — участников;
- легитимность;
- постоянство получения дохода (его волатильность и дискретность);
- степень интеллектуалоемкости и инновационноемкости;
- стабильность [194, с. 45].

Нам представляется, что ни одна из приведенных выше схем конкретизации форм прекариата или путей его образования полностью не достигает цели. Одинаковые действия могут как приводить, так и не приводить к прекаризации (например, нисходящая мобильность или

установленный порядок найма у П. Бизюкова); выделение «прекаризованных» категорий населения – неоднозначно и не исчерпывающе (как у Е.А. Гришновой); конкретизирующая классификация может быть наполнена разным содержанием, не обязательно характеризующим прекариат (как у Л.В. Санковой).

Более продуктивным для вычленения прекариата из состава нестандартных отношений занятости представляется подход с позиции анализа наступающих или ожидаемых *последствий* реализации этих отношений.

О том, что введение нестандартных форм занятости влечет за собой негативные социально-экономические последствия, пишут многие авторы. Например, П. Бизюков выделяет в их ряду следующие: негарантированность постоянной работы, обусловленная отсутствием бессрочного найма, дискриминация при установлении уровня оплаты труда его заниженный характер. Все они ухудшают положение нестандартно занятых по сравнению с работающими в штате [20]. Л.В. Санкова считает, что к формам с негативными последствиями следует причислять принудительную неполную занятость в официальной экономике; «замену» бессрочных или долгосрочных трудовых контрактов на срочные трудовые или гражданско-правовые договоры; найм работников через частные агентства занятости (ЧАЗ) с нарушением трудовых и социальных прав; перевод трудовых отношений в неформальные формы и др. [194, с. 45].

Тем не менее, оценивать нестандартную занятость как однозначно ухудшающую положение работника было бы не верно. Рассмотрим в качестве примера фриланс – работу по принципу «свободного поиска». Фрилансеры (дизайнеры, программисты, художники, сео-оптимизаторы, копирайтеры и др.) самостоятельно занимаются поиском клиентов и получением заказов, не работают по найму и имеют ненормированный рабочий день. Оплата их труда не гарантирована, а рабочее место может быть любым (от размещенного в специально оборудованных офисах

совместного труда — коворкингах, до расположенного дома или даже в кафе). Подтверждением заказа является договор-подряда, а, иногда, и устная договоренность. И тем не менее, эта категория нестандартно занятых работников довольна подобной организацией труда и воспринимает попытки стандартизировать их деятельность как ухудшение своего положения.

Значительная часть фрилансеров представляет высокооплачиваемую категорию работников и не стремится работать в условиях регламентированной стандартной занятости. Одновременно есть немало тех, кто, выбирая нетрадиционную занятость, не стремится к высоким заработкам или профессиональной самореализации, но сознательно выбирает неполный рабочий день или неделю, чтобы иметь больше свободного времени (для выполнения семейных обязанностей или досуга).

Следовательно, надо дифференцировать виды нестандартной занятости и соответствующих трудовых отношений по их последствиям для работника. При этом необходимо учитывать, что оценка последствий может проводиться как на основе объективных показателей (одним из них может быть, к примеру, низкий уровень оплаты труда в сравнении с официальным прожиточным минимумом или медианным уровнем доходов в данном регионе), так и субъективно – с позиции интересов работника, если его выбор нетрадиционной формы занятости был добровольным. Иначе при попытках регулирования положения нетрадиционно занятых работников может повториться характерная для СССР ситуация, когда, например, при убедительной аргументации «сверху» не допускались гибкие формы занятости, работа по совместительству или неполное рабочее время, необходимые многим людям.

На основании этого признака И.Д. Котляров разграничивает такие виды нестандартных форм занятости, как: позитивные, негативные и нейтральные [111, с. 31-34].

Нам представляется, что с позиции субъективной оценки работника следует разделить нестандартные формы занятости на две группы:

а) *вынужденные*, которые всегда имеют негативные последствия для работников и оцениваются ими отрицательно, при этом вынужденный характер занятости обуславливается не только принуждением работодателя, но и личными обстоятельствами, а также условиями среды (болезнь близких, недостаток рабочих мест и т.п.);

б) *добровольные*, которые оцениваются работниками как личное благо, что не исключает для работников определенных потерь и известных рисков, но позитивное психологическое восприятие превалирует над негативом.

Такое разграничение на основе собственных оценок работника целесообразно использовать для выделения прекариата из состава нестандартных форм занятости.

При выборе формы нестандартной занятости человек руководствуется несколькими мотивами, часто противоречивого свойства. К тому же, добровольно отдавая предпочтение той или иной из них, работник чаще всего осознает, что она не обеспечивает ему гарантий постоянной занятости, защиты от произвола работодателя и т.п., хотя, возможно, и позволяет неплохо зарабатывать. Это также показал проведенный нами опрос (в рамках апробации инструментария на примере Воронежской области): только 62,9% респондентов считают, что их занятость находится под защитой закона. Уверены в ее отсутствии или не знают, как обстоит дело с их правовой защищенностью на рынке труда, 37,1% ответивших на данный вопрос

Разработанный нами инструментарий и методика исследования позволили определить, какие формы социальной защиты из полагающихся при стандартной занятости не распространяются на работников при выборе занятости нестандартной (таблица 2.5).

И если в оценке нарушений при оформлении трудового договора респонденты могли владеть не совсем правильной информацией, то об отсутствии других форм социальной защиты они достаточно осведомлены: свыше 40% не могут рассчитывать на поддержку профсоюзов, каждый пятый

– на положенный оплачиваемый отпуск, каждый шестой – на социальное и медицинское страхование.

Таблица 2.5 - Распределение мнений нестандартно занятых работников о социальной незащищенности⁶

Какие формы социальной защиты из полагающихся при стандартной занятости на Вас не распространяются?	% к числу ответивших
Работа в штате организации с официально оформленными бессрочными трудовыми отношениями	29,4
Работа в организации, на фирме, где есть коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений	20,1
Временный контракт (трудовой договор) гражданско-правового характера	55,9
Отчисления работодателя на социальное страхование (будущую пенсию)	16,2
Отчисления работодателя на медицинское страхование (оплату больничных листов)	16,5
Предоставление положенного по законодательству отпуска с оплатой	19,5
Членство в профсоюзе с целью защиты прав и интересов	41,5

К тому же, для большого числа лиц нестандартная занятость может быть дополнением к сохраняющимся стандартным формам – как возможность дополнительного заработка или самореализации. Так, по результатам опроса, проводившегося среди профессионально состоявшихся людей (81,6% считают себя хорошими профессионалами или близко к тому, 86,8% имеют высшее или среднее профессиональное образование), 57,7% имеют или ищут дополнительную занятость. Это обусловлено тем, что заработок по основной работе не устраивает 71,3% из них.

Итак, если переход к вынужденной нестандартной занятости всегда ухудшает положение работника, то *при добровольном выборе* оно может, как ухудшаться, так и улучшаться с точки зрения реализации его интересов. Кроме того, распространение нестандартной занятости имеет плюсы и

⁶ Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов из предложенного перечня.

минусы не только для работника, но и для работодателя, и для общества в целом.

Полагаем, что именно наступающие отрицательные последствия практического применения нестандартных форм занятости превращают работников в прекариев. Исходя из этого, предлагаем следующую классификацию последствий распространения нестандартных форм занятости (таблица 2.6).

Как видно, применение нестандартных форм занятости вскрывает противоречия интересов субъектов – участников трудовых отношений. Но объектом прекаризации являются работники. Поэтому, раскрывая отличие прекариата (прекаризации) от нестандартной занятости, мы делаем акцент на отрицательных последствиях определяемого явления для работника. Учет дополнительного критерия отрицательных последствий нестандартной занятости, ощущаемых самим работником, позволит определять их принадлежность к прекариату.

Этот принципиальный подход позволяет уточнить предлагаемое нами вышеприведенное определение следующим образом: *прекаризация – это процесс распространения вынужденной нестандартной занятости и соответствующих ей социально-трудовых отношений с набором негативных последствий для работника, ощущаемых им как ненадежность и незащищенность труда.*

При таком подходе отпадает целесообразность в дифференциации конкретных форм нестандартной занятости (типа предлагаемой Е.А. Гришновой или П. Бизюковым), на основе которых формируется прекариат. Эти формы уже сейчас многообразны почти неохватно, и дальше их перечень будет все более расширяться. Поэтому мы предлагаем сам принцип выделения прекариальных форм занятости из состава нестандартных, использование которого избавляет от необходимости подобных дробных классификаций.

Таблица 2.6 - Классификация социально-экономических последствий использования нестандартных форм занятости

Виды последствий	Последствия:		
	для работника	для работодателя	для общества
Позитивные	адаптация работников к изменениям условий экономической и социальной жизни	адаптация организаций к изменениям условий экономической и социальной жизни	повышение уровня занятости и ее эффективности
	повышение шансов трудоустройства	экономия затрат на труд	снижение уровня безработицы
	снижение риска безработицы	экономия на налогах	
	повышение возможностей самореализации	возможность экономии на оборудовании рабочих мест	
	возможность более высокого заработка	облегчение процесса подбора персонала	
	возможность более свободного режима и графика работы	возможность сохранения квалифицированных кадров	
	возможность более высокой трудовой мобильности во всех формах		
Негативные	негарантированные рабочие места	возможность ухудшения качества рабочей силы	социальные издержки, рост социальной напряженности
	отсутствие перспектив карьерного роста	дополнительные экономические риски	подрыв стимулов к инвестициям в человеческий капитал
	не гарантированная, чаще низкая		разрушение трудовой

	оплата труда, ограниченный или отсутствующий соцпакет		мотивации работников
правовая незащищенность	отсутствие социальной защиты в коллективных формах		
ограничение или отсутствие доступа к социальным льготам, таким как медицинское или пенсионное страхование	повышенный риск для здоровья и безопасности на рабочем месте		
отсутствие уверенности в завтрашнем дне			

Таким образом, мы приходим к выводу, что прекариальна не просто нестандартная занятость, а ее вынужденные, незащищенные и ненадежные разновидности, при которых положение ее носителей ухудшается и становится нестабильным, негарантированным во всех аспектах: экономическом, правовом, социальном, психологическом.

При этом считаем, что методологически *неверно включать в состав прекариата работников, добровольно выбравших для себя нестандартную форму занятости*. Ведь прекарии рассматриваются как наиболее ущемленная часть экономически активного населения, как жертвы вытеснения стандартной занятости нестандартными и незащищенными формами, страдающие от этого и в собственной субъективной оценке, и с объективных позиций.

Задача общества – выработать механизмы их защиты, для начала определив критериальные признаки тех потерь и рисков, от которых нужно защищать. Но очевидно, если человек добровольно предпочел определенную форму нестандартной занятости со всеми ее несовершенствами и рисками, то это его право, и этого права, прежде всего, нельзя лишать. А к регулированию добровольной нестандартной занятости и к выбору мер социальной защиты ее субъектов следует подходить специфически и очень осторожно.

Основные критериальные характеристики прекариата, по которым можно идентифицировать принадлежность к этому слою, предложены в исследовании О.И. Шкаратана, В.В. Карачаровского и Е.Н. Гасюковой [245, с. 101-102]. На наш взгляд, разработанный этими авторами перечень критериев прекаризации достаточно объективен, полон, и с ним следует согласиться с учетом некоторых поправок. Критерий самоидентификации мы выносим на первое место, предлагаемые поправки выделены курсивом (таблица 2.7).

Таблица 2.7 - Критерии идентификации прекариата⁷

Критерий	Содержательная характеристика
1 Самоидентификация работника в обществе и на рынке труда <i>по позициям:</i> <i>а) восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение; б) невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни</i>	Самоидентификация согласно опыту и ценностным ориентирам человека применительно к выделяемым референтным группам
2. Отсутствие, <i>нестабильность</i> или <i>недостаточность</i> гарантий занятости	Отсутствие регулирования процесса найма и увольнения, низкий (вплоть до полного отсутствия) уровень защиты работника от необоснованных увольнений
3. Нестабильность содержания труда	Необходимость смены места работы или вида и сферы деятельности, вынужденное согласие на низкоквалифицированный и низкооплачиваемый труд
4. Нестабильность заработной платы и дохода в среднемесечном (среднегодовом) исчислении	Доход варьируется от минимального уровня (бедность) до среднего в конкретной территориальной общности
5. Отсутствие «подушки безопасности»	Отсутствие активов (имущества, недвижимости, финансовых средств и др.), которые могли бы хотя бы временно компенсировать материальные трудности в условиях утраты занятости
6. <i>Низкая</i> степень доступности социальных ресурсов (социального капитала) ⁸	Возможности и уровень страховки от непредвиденных материальных трудностей или проблем с трудоустройством через реципрокные обмены и взаимопомощь
7. Низкая позиция во властной иерархии общества и организации	Отсутствие у данного слоя работников организационного ресурса для отстаивания своих прав
8. Длительность пребывания в условиях нестабильности	От 5 лет и более

⁷ С учетом предложений О.И. Шкаратана, В.В. Карачаровского и Е.Н. Гасюковой.

⁸ Впервые идея использования социального капитала как инструмента измерения неравенства в России была предложена В.А. Ядовым [252, с. 312]. Для определения уровня социального капитала индивида предлагается учитывать открывающиеся перед ним вследствие обладания данным уровнем социального ресурса (включения в сети) дополнительные возможности получения различных благ и услуг или достижения более высокого социально-экономического статуса [112, с. 165-166].

Полагаем, что для отнесения конкретного работника к слою прекариата достаточно выявить наличие у него не менее пяти выделенных признаков: первого, второго и восьмого – обязательно, из третьего и четвертого – одного любого; из остальных (пятого, шестого и седьмого) – одного любого.

Считаем, что в дальнейших исследованиях специалистов по данной проблематике необходимым шагом должна стать разработка *механизма* для определения относимости каждого критерия к индивиду или референтной группе.

Завершая анализ отличий прекариата от нестандартной занятости вообще, предлагаем следующую методологическую схему, объясняющую формирование прекариата (рисунок 2.2).



Рисунок 2.2 Формирование прекариата как слоя нестандартно занятых и безработных

В конечном итоге, что же отличает нашу позицию в характеристике рассматриваемого феномена? Мы не разделяем известную формулу

Г. Стэндинга и мнение его единомышленников о том, что «прекариат – новый опасный класс». Это не класс, поскольку: а) классовая структура современному обществу не свойственна; б) прекариат разнороден по многим структурным признакам и не объединен социально-классовым самосознанием. Поэтому мы и определяем его как *расширяющийся социальный слой, аморфный по своему социально-демографическому и профессиональному составу, но обладающий рядом общих признаков.*

Этот слой растет, в том числе в благополучных странах Европы и в США, а также в России, неся с собой многочисленные риски и угрозы, как для отдельных лиц, так и для общества в целом. Более того, полагаем, что социально-классовое оформление прекариата вряд ли состоится в близком будущем – этому препятствует индивидуализированная природа деятельности (занятости) тех, кого называют прекариями.

Итак, с учетом внесенных уточнений понятийного аппарата считаем, что *прекариат есть совокупность различных групп экономически активного населения, выделяемых по принципу нестандартной (атипичной) занятости или ее полного отсутствия (в виде безработицы), выпадение которых из сложившейся в индустриальную эпоху системы социальной защиты и ухудшающееся положение его субъектов делает эту занятость нестабильной и ненадежной.*

2.2. Неформальная занятость как форма прекариата

Анализ процессов прекаризации трудовых отношений был бы неполным без рассмотрения такого широко распространенного явления, как неформальная занятость. Масштабы этого явления и его огромное влияние на социально-экономические и трудовые процессы в России породили множество исследований по данной проблематике. Большинство авторов

склонны анализировать неформальную занятость как самостоятельный феномен среди многочисленных видов занятости.

Термин «неформальный сектор» ввел в научный оборот в начале 1970-х годов британский антрополог К.Харт [258].

В.Е. Гимпельсон и Р.А. Капелюшников отмечают, что «при интуитивной очевидности понятия «неформальная занятость» его нельзя признать ни концептуально прозрачным, ни легко измеримым, ни однозначным с точки зрения экономических и социальных последствий». Оно возникло по мере вовлечения связанных с ним отношений в сферу государственного внимания и регулирования, при этом «массовая формализация занятости (и, как следствие, выделение регулируемого, то есть формального, сектора) началась лишь на рубеже XIX—XX вв.» [56, с. 65].

Указанная неоднозначность обусловила множественность определений, зависящих от «угла зрения» на феномен неформальной занятости. Наиболее характерные: любые виды трудовых отношений, основанные на устной договоренности [72; 122]; отсутствие регистрации трудовых отношений; незарегистрированная занятость в формальном и неформальном секторе [122; 187; 201; 202]; отношения без юридического оформления в рамках легальной деятельности, не отражаемой в отчетности [140]; трудовые отношения, полностью или частично исключенные из сфер: регулирования трудового законодательства; налогообложения; социальных прав и гарантий [46, с. 35]. В качестве синонимов нередко используются понятия «нелегальная» и «неформальная» занятость [3].

Все множество конкретных определений неформальности на рынке труда в литературе сводится к двум принципиальным подходам, известным как *производственный* и *легалистский*. Согласно первому, разработанному экспертами МОТ, неформальный сектор занятости ограничивался работниками незарегистрированных производственных единиц (предприятий). В основу второго, введенного в международную статистику под влиянием критики предыдущего, положен характер трудовых

отношений, т.е. неформально занятыми считаются те, чья деятельность ведется с нарушением норм трудового законодательства. Без сомнения, трактовка неформальной занятости с позиции легалистского подхода является более правильной. Этот подход шире, поскольку допускает наличие неформальной занятости и в неформальном, и в формальном секторах экономики. Однако его использование не разрешило всех противоречий в определении и учете масштабов распространения неформальной занятости.

Прежде всего, не следует смешивать две различных задачи: *определение* неформальной занятости как категории и *возможности ее измерения*, следуя этому определению. На практике, как отмечают В.Е. Гимпельсон и Р.А. Капелюшников, «во многих исследованиях последнего времени предпочтение отдается «гибридным» определениям, сочетающим в различных комбинациях элементы производственного и легалистского подходов» [54, с. 5]. Конкретный выбор того или иного операционального определения во многом зависит от доступности эмпирических данных. Однако, говорить о гибридном подходе с точки зрения науки по меньшей мере некорректно – он применим для решения практической задачи – оценки масштабов распространения неформальной занятости.

С точки зрения научного определения основная проблема состоит, на наш взгляд, не просто в отсутствии единого концептуального подхода к трактовке данной категории, а в принципиальной несводимости существующих (возможных) научных трактовок к единой концепции. Причины этого состоят в различии взглядов специалистов:

- а) на обусловленность неформальной занятости теневой экономикой;
- б) на совокупность других факторов, от которых зависит неформальная занятость, и степень их влияния;
- в) на взаимосвязь неформальной, нестандартной занятости и прекариата;
- г) на терминологическую определенность рассматриваемой категории.

По каждому из этих вопросов существует немало точек зрения, причем имеющих право на существование. Разногласию добавляет еще и то, что концепции неформальной занятости выдвигаются и обосновываются представителями различных наук, прежде всего, экономики, юриспруденции, социологии. Поэтому вопрос формирования единой концепции может быть успешно разрешен только в том случае, если удастся согласовать различные существующие сегодня подходы. В этих условиях мы видим свою задачу в критическом рассмотрении известных подходов, выделении наиболее согласованных к настоящему моменту позиций и обосновании авторской концепции с учетом собственных представлений.

Начнем с наиболее простого аспекта – терминологических разногласий. Прежде всего, нельзя не согласиться со специалистами, которые не отождествляют понятия «неформальная занятость» и «занятость в неформальном секторе экономики». С переходом к легалистскому подходу, как уже упоминалось, первое понятие расширилось за счет того, что вышло за пределы неформального сектора и стало включать неформально занятых представителей сектора формального. Однако считаем возможным использовать в качестве синонимов термины «неформальная» и «неофициальная» занятость. Следует считаться также с необходимостью разграничения понятий «незарегистрированная» и «неформальная» занятость: первая по охвату участников намного шире, чем вторая, поскольку включает занятость и в криминальном секторе.

Несколько иная категория – занятость «нелегальная». Большинство исследователей противопоставляет ее неформальной, считая, что последняя складывается в сфере функционирования легальных, т.е. не криминальных трудовых отношений. Однако нельзя игнорировать, как это делают многие авторы, взаимосвязи неформальной занятости с неформальной (теневой) экономикой. Масштабность и живучесть неформальной занятости в России и других странах, без сомнения, в значительной степени коренятся в теневой экономике, причинах ее существования и распространения, многоликости и

трудноуловимости. Рассмотрим эту взаимосвязь, чтобы снять ряд терминологических разночтений.

Во всем мире теневой экономикой (ТЭ) принято считать виды экономической деятельности, развивающиеся в обход существующих государственных законов и общественных правил, без контроля и учета со стороны общества и государства. В 2009 году Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) пришла к выводу, что половина работников в мире (почти 1,8 млрд. человек) были заняты в ТЭ. К 2020 году ОЭСР предсказывает, что в ней будет занято две трети всех работников во всем мире. Эта новая экономика даже получила название: «Система D» [213, с. 12].

Для уточнения концепции неформальной занятости в ее связи с теневой экономикой целесообразно проанализировать и сравнить несколько различных классификаций неформальной экономики по степени легальности хозяйственных операций. Рассмотрим с этих позиций подходы Ю.В. Латова, Д.Г. Маслова и Е.А. Кизона, а также В. Радаева (таблица 2.8). Как видно, приведенные три классификации отличаются друг от друга не только терминологически, но и разницей в подходах к разграничению легальных и теневых секторов, а также степенью дифференциации неформальной экономики. С одной стороны, они достаточно типичны, с другой – наглядно выявляют проблемы несогласованности, которые характерны для классификаций теневой экономики.

Представляется, что для наших целей наиболее подходит классификация В. Радаева. В ней первый и второй сегменты неформальной экономики и действующих там трудовых отношений не отнесены к теневым, тогда как третий и четвертый таковыми являются. Согласно этой классификации, *неформальная занятость действует в формальной (легальной) экономике, а также внеправовом и полуправовом теневых секторах неформальной экономики; нелегальный (криминальный) сектор лежит за пределами рассмотрения данной темы.*

Таблица 2.8 - Классификация неформальной экономики по степени легальности хозяйственных операций

В.Радаев [179]		Д.Г. Маслов и Е.А. Кизон [131]		Ю.В. Латов [118]	
Виды	Определение	Виды	Определение	Виды	Определение
Легальная (Неофициальная)	Не нарушающая законодательных норм и прав других хозяйственных агентов, но не фиксируемая в отчетности и контрактах	Неформальная	Система взаимодействий экономических субъектов, которая базируется на личных взаимоотношениях и дополняет (или заменяет) официальную контрактацию	Вторая («Беловоротничковая»)	Скрываемая экономическая деятельность работников официальной экономики, имеющая непосредственное отношение к их профессиональной деятельности, результатом которой является перераспределение ранее созданного дохода
Внеправовая	Нарушающая права других хозяйственных агентов, но не регламентированная законодательством (финансовые пирамиды, лоббирование и т.п.)	Фиктивная	Основана на недостоверности показателей системы финансовой отчетности и хозяйственного учета	Серая (неформальная)	Незапрещенная законодательно экономическая деятельность, которая не учтена в официальных статистических документах
Полуправовая	По целям соответствующая законодательству, но периодически выходящая	Подпольная	Скрываемая от всех форм контроля: наркобизнес, азартные игры, прости-	Черная (подпольная)	Запрещенная законодательно экономическая деятельность

	за его пределы – «серые рынки» (трудоустройство без оформления, работа без патента и лицензии и т.п.)		туция, торговля оружием		
Нелегальная (криминальная)	Запрещенная законом и нарушающая его – «черные рынки» (наркобизнес, контрабанда, проституция, торговля людьми, рэкет)	Криминальная	Встроенная в официальную экономику, но основанная на должностных и хозяйственных преступлениях	-	-

Современное понимание феномена неформальной экономики и связи с ней неформальной занятости комплексно характеризуют в ряде работ такие исследователи, как С.Ю. Барсукова и В.Н. Титов [13; 214].

В работах С.Ю. Барсуковой показано, что в мировой практике сложилось представление о наличии в неформальной экономике таких сегментов, как домашняя, реципрокная, криминальная экономика с нарушением норм легальности. Ею также выявлены терминологические несовпадения в рассмотренных классификациях. Следует обратить внимание на позицию исследователя, в соответствии с которой выплаты так называемой «серой» заработной платы официально зарегистрированным работникам относятся к полузаконной деятельности, а их занятость предлагается включать в неформальную [13, с. 233-243], с чем мы согласны.

В.Н. Титов, в том числе в своей докторской диссертации, дал системный теоретический анализ становления и развития неформальной экономики в разных группах стран, рассмотрел различные макроэкономические модели ее функционирования и механизмы регулирования.

Сравнительная характеристика формальных и неформальных трудовых отношений, с которой в основном можно согласиться, дана А.Ю. Михайловым [140, с. 9].

Однако наиболее полная классификация теневой экономики России приведена в монографии Фонда перспективных исследований «Бастион» [213]. В ней выделены не только терминологически различные секторы экономики: неформальный (эксплоярный), фиктивный («серый»), нелегальный (открытый) и преступный («черный»), но и введены разграничения по степени легальности, криминализации, методам учета и ряду других признаков. С точки зрения учета занятости, обслуживающей различные виды теневой экономики, приведенная классификация очень информативна.

Анализ видов теневой деятельности, или форм укрытия доходов от государства (таблица 2.9 составлена автором на основе исследований Фонда перспективных исследований «Бастион») говорит о том, что:

- понятия теневой и неформальной (эксплоярной) экономики не идентичны – сфера теневой значительно шире за счет криминалитета («черной») и запрещенной законом «скрытой» деятельности;

- нелегальная («скрытая») и некоторые виды «серой» экономической деятельности могут быть отнесены к неформальной;

- неформальная экономика в расширенном толковании все равно является частью теневой;

- многие виды теневой, в т.ч. неформальной экономики (например, незаконное использование товарного знака, фиктивное банкротство, нарушение правил сдачи государству драгметаллов и т.п.) с точки зрения обеспечивающей их занятости требуют сложного вычленения и учета.

Проведенная систематизация позволяет *определить неформальную экономику* как часть теневой, охватывающую не запрещенные законом виды деятельности в неформальном секторе или скрытые в формальном, связанные с отсутствием официального оформления и (или) финансовыми нарушениями, в т.ч. налогового законодательства.

Виды занятости в сфере неформальной экономики следует относить к *неформальной занятости*.

Несколько иной подход представляет собой *секторная модель* экономики и обеспечивающей ее занятости. Взаимосвязь этой модели с неформальной занятостью представлена в таблице 2.10. Ее анализ позволяет уточнить терминологически понятие неформальной занятости за счет отнесения к ней домашнего и реципрокного секторов, которые в таблице 2.9 не выделялись.

Таблица 2.9 - Структура теневой экономики в Российской Федерации (систематизация автора)

Параметры	Виды			
	Эксплоярная (в неформальном секторе)	«Серая» (теневая)	Нелегальная (скрытая)	«Черная» (криминальная)
Легитимность	Не запрещенные виды деятельности в неформальном секторе	Не запрещенные виды деятельности с финансовыми нарушениями (полностью или частично)	Не запрещенные виды деятельности осуществляемые без документального оформления	Запрещенные виды деятельности
Статистический учет	Объемы неформального сектора экономики определяются по методике Росстата	Статистический учет не ведется. Косвенные, экспертные оценки	Статистический учет не ведется. Косвенные, экспертные оценки	Статистический учет не ведется. Косвенные, экспертные оценки
Легальность	Законодательство не нарушается	Нарушение налогового законодательства	Преимущественно уголовные преступления экономического характера	Преимущественно уголовные преступления
Взаимоотношения с бюджетом и внебюджетными (страховыми) фондами	Отношения не регулируются	Неуплата (полная, частичная) налогов и сборов, сокрытие доходов (полное, частичное)	Неуплата (полная) налогов и сборов, сокрытие доходов	Неуплата (полная) налогов и сборов, сокрытие доходов

Криминализация	Некриминальная	Полукриминальная	Криминальная	Криминальная
Виды деятельности	Личное подсобное хозяйство	Производство, приобретение, хранение, перевозка и сбыт немаркированных товаров	Браконьерство	Коррупция, незаконная торговля государственными и муниципальными услугами
	Общинная экономика	Незаконное использование товарного знака	Незаконные виды деятельности	Деятельность, связанная с незаконным оборотом наркотиков
	Народные промыслы и ремесла	Любые виды экономической деятельности, допускающие уклонение от уплаты налогов и сборов	Легализация денежных средств или иного имущества, приобретенного преступным путем	Невозвращение из-за рубежа средств в иностранной валюте, художественных, исторических и др. ценностей
	Индивидуальная предпринимательская деятельность без образования юридического лица		Изготовление, хранение, перевозка и сбыт поддельных денег, ценных бумаг, платежных документов и т.п.	Недобросовестная конкуренция
			Незаконное выполнение работ, оказание услуг	Организация занятий проституцией Контрабанда Торговля людьми

Таблица 2.10 - Взаимосвязь неформальной занятости с секторной моделью экономики

Секторная модель экономики				Неформальная занятость			
Секторы	Названия-синонимы	Названия с позиции легальности	Названия с позиции криминальности	Формы занятости	Основная	Дополнительная	Прекариальная
Формальная	Официальная	Легальная	Некриминальная	Занятость с официальным оформлением на зарегистрированных предприятиях	+	+	Основная неформальная занятость, соответствующая критериям прекариата
Домашняя	-	Неформальная (эсполярная)		Самозанятость, работа на дому, в ЛПХ. Индивидуальное предпринимательство без образования юр. лица и найм в этой сфере; работа по патенту и т.п.	+	+	
Реципрокная (отдельный сектор или подсектор домашней)	Социальная коммунальная			Обмен работниками по договоренности фирм (взаимопомощь и т.п.). Занятость в неофициальных товариществах (по оказанию услуг, напр.), добровольных обществах и т.п.	+	+	
Теневая	Серая	Фиктивная		Полукриминальная	Занятость на фиктивном производстве, производстве с приписками, с фиктивными контрактами и т. п.	+	

	Скрытая Нелегальная Подпольная Серая	Полупра- вовая	Кримина- льная	Занятость без оформления найма, с нарушением законодательства о найме, с оплатой труда по «серым» схемам и т.п.	+	+	
Криминальная (некоторые авторы считают ее частью теневой)	Нелегальная	Неправовая		Запрещенные законом производство и деятельность, коррупция и т.п.	-	-	

С учетом секторного подхода следует определять *неформальную занятость* как основную и (или) дополнительную трудовую деятельность в домашней, реципрокной и теневой экономике (в фиктивном и полуправовом секторах последней), однако здесь не учитывается фактор налогообложения. Отметим также (показано в таблице 2.10), что неформальная занятость может принимать форму прекариальной:

- во-первых, если она удовлетворяет выделенным выше (раздел 2.1) критериям прекариата;

- во-вторых, если не является для индивидуума дополнительной работой.

Далее необходимо остановиться на *анализе причин, или факторов* широкого распространения неформальной занятости.

При исследовании этого вопроса специалисты выделяют множество факторов различного уровня: обуславливающих ее возникновение (первый уровень), расширение масштабов (второй уровень) или оценку как учетной категории (третий уровень) [8, с. 165-166; 98; 114].

Среди этих факторов мы считаем целесообразным рассмотреть несколько следующих групп.

Социально-экономические факторы

Под углом зрения формирующего воздействия социально-экономических факторов на неформальную занятость выделяют два подхода. Согласно первому, растущая мировая конкуренция вынуждает предприятия искать пути выживания, для этого – повышать гибкость и снижать издержки. Поэтому одним из факторов неформальности экономических и трудовых отношений становится потребность предприятий в экономии издержек, усиленная выходом конкуренции на новый, глобальный уровень.

Второй подход ставит в фокус анализа отношения предприятий с государством с позиции легальности/нелегальности субъектов неформальной экономики и занятости в ней, объясняя поведение предприятий и работников

невозможностью или невыгодностью соблюдать требования легальности (долго, дорого, хлопотно и т.п.).

Симптоматично, что *при обоих, достаточно разных, подходах анализ выводит на одни и те же эмпирические объекты неформальной занятости.*

Применительно к секторам экономики основные из складывающихся под этим воздействием форм занятости выделены в таблице 2.10.

Исторические факторы

В историческом аспекте неформальная экономика и занятость впервые стали объектом исследования в странах «третьего мира». Как считалось в 70-е годы XX в., низкий уровень доходов и квалификации трудовых ресурсов обусловил там безальтернативную стратегию выживания в виде их участия в неформальной экономике. Однако в более поздних исследованиях МОТ неформальный сектор развивающихся стран уже трактовался «...не как прибежище маргиналов, реанимирующих докапиталистический этап развития, а как амортизатор социально-экономических потрясений, инкубатор предпринимательского слоя, спасение от бедности широких масс населения» [11, с. 16].

Применительно к развитым странам Запада исследователи долгое время выдвигали и обсуждали иные факторы, обуславливавшие неформальную занятость. В основном они были связаны с глобализацией капиталистической экономики, ростом конкуренции на мировых рынках, формированием государства всеобщего благоденствия с его принципами свободы, благополучия и толерантности, гибелью биполярного мироустройства и т.п. (т.е. с вышеназванной группой факторов).

Однако в последнее время набирает силу суждение, что в основе неформальной экономики лежат *универсальные* процессы и закономерности современности, не сводимые к социально-экономической специфике стран и к степени их развитости. Действительно, факты противоречат версии исключительной ответственности за развитие неформальной экономики индустриальной отсталости, экономической неразвитости и стагнации стран

третьего мира. Сторонники такой «универсалистской» позиции (например, уже упоминавшиеся С.Ю. Барсукова, Е.С. Кубишин) полагают, что не национальный колорит, который только маскирует единую сущность причин неформальной экономики, а общее содержание современности порождают неформальность. В рамках такого подхода предлагается выделять не менее семи современных наиболее значимых факторов [176], которые обусловили уход экономической активности в неформальное поле. Считая данную факторную схему объяснения природы неформальной занятости определенным шагом вперед, мы не можем игнорировать ее неполноту – в ней учтены не все факторы влияния.

Более низкий уровень неформальной экономики и занятости в развитых странах, скорее всего, обусловлен «...и весомостью санкций за уход от налогообложения, и отлаженностью работы контролирующих органов, и уровнем правосознания, и традицией отстаивания социальных прав работников,...а также стремлением ее агентов избегать контактов не только с представителями органов власти, но и с исследователями и т.д. Соответственно, «прямое» изучение этого явления крайне затруднено» [176].

Д.Р. Ахмадеев «универсалистский» интернациональный подход предлагает соединить с национальным по определенной схеме, что представляется нам в принципе правильным. Однако им игнорируется взаимосвязь нестандартной и неформальной занятости. Поскольку такая связь существует и ее наличие обосновано нами выше, у этих явлений должны быть общие причины.

Факторы взаимосвязи нестандартной и неформальной занятости

Данный ракурс неформальной занятости исследован совершенно недостаточно. Специальных публикаций по этому вопросу найти вообще не удалось, хотя ряд авторов упоминает о наличии взаимосвязи такого рода – например, через развитие гибкости трудовых отношений как механизма их адаптации к различным шокам (например, переходного периода к рыночной экономике в России). Большинство исследователей проблемы рассматривает

неформальную занятость в составе форм нестандартной. Поскольку этот факт можно считать общепризнанным, справедлив вывод, что *факторы формирования и развития нестандартной занятости одновременно являются и факторами распространения занятости неформальной и должны быть увязаны с вышеупомянутой универсалистской схемой*. Чтобы с этим согласиться, достаточно понять и принять, что в условиях индустриальной экономики с ее стандартной занятостью неформальная занятость невозможна. Она и сегодня в формальном секторе распространена мало и в специфических формах (серые схемы не на основной работе).

Неформальную занятость в отечественной научной традиции принято рассматривать как одну из адаптационных стратегий на рынке труда наряду с другими нестандартными формами. Например, Н.З. Скударева [203] анализирует ее в составе нестандартных форм и делает ряд выводов:

- о том, что в глобализирующемся мире диверсификация отношений занятости превращается в важное конкурентное преимущество;
- что в России эта диверсификация развита недостаточно по сравнению со странами Запада;
- и – что очень важно! – вряд ли ей надо препятствовать путем запретов и ограничений, хотя нестандартные (и, по нашему мнению, неформальные в том числе) рабочие места, как правило, плохие.

Бесспорно, что развитие нестандартной занятости расширяет возможности и занятости неформальной – через субконтракты, вуалирование отношений найма, наличие нечетких форм и отношений найма, путаницу трудовых и коммерческих отношений (под видом коммерческой тайны) и т.п.

При этом работники в большей степени страдают от незащищенности, чем работодатели. Последние, не заключая контракта с нанимаемыми работниками, «...обычно входят в систему субконтрактных отношений с представителями формального бизнеса, в результате чего их отношения с заказчиками стабильны и защищены законом, а отношения с наемными работниками допускают беззаконие и произвол» [12, с. 17].

Социологический подход к оценке факторов

Применительно к рассматриваемой проблеме специфический исследовательский инструментарий и оценки влияния различных факторов на неформальную занятость широко используются социологической наукой. В литературе встречаются многочисленные социологические интерпретации факторной проблематики неформальной занятости. При этом применительно к распространению данного явления типична терминологическая неразграниченность понятий «факторы» и «мотивы». В качестве характерного примера можно использовать данные социологических опросов из уже упоминавшейся работы Е.С. Кубишина (таблица 2.11) [114, с. 170]. Автором приведены оценки респондентов по поводу воздействий, названных факторами, причем они поданы как перечень применяемых мер с отрицательным знаком.

Таблица 2.11 - Ответы респондентов на вопрос о факторах, способствующих развитию неформальной занятости в России, % (исследование Е.С. Кубишина)

Фактор	% ответов
Несовершенное законодательство в данной области	72
Готовность работать без оформления трудового договора и социальных гарантий, в том числе за низкую плату	49
Низкий уровень оплаты труда в формальном секторе экономики, общий низкий уровень жизни населения, толкающий на любые приработки	20
Трудности для работодателей, связанные с соблюдением действующего законодательства (большие потери времени и денег, сложности формальных процедур и т п)	21
Недостаточные санкции к работодателям за нарушение законодательства	58
Другое	11

В таблице 2.12 приведены ответы опрошенных на вопрос о мотивах распространения неформальной занятости [114, с. 169] – здесь они уже сформулированы как возможность или необходимость определенных действий. При этом интерес представляет само содержание предлагавшихся

респондентам вопросов, которые в первом случае характеризовались авторами опроса как факторы, а во втором – как мотивы.

Таблица 2.12 - Ответы респондентов на вопрос об основных мотивах распространения неформальной занятости в России, % (исследование Е.С. Кубишина)

Мотив	% ответов
Стремление работодателей снизить издержки и увеличить объемы производства за счет экономии на социальных выплатах, затратах на охрану труда, увеличения его продолжительности, более низкой заработной платы	79
Необходимость гибкого использования рабочей силы (в связи с неритмичностью производства, сезонностью, перепадами конъюнктуры и т д)	16
Необходимость заполнения непрестижных рабочих мест, непривлекательных для занятости на формальной основе	34
Возможность сокрытия доходов от налогообложения	76
Стремление заработать и повысить (поддержать) уровень жизни свой и семьи	81
Другое	14

При анализе таблиц 2.11–2.12 становится очевидно, что речь идет о получении оценок респондентов по поводу действенности предложенных им формулировок факторов или мотивов. Характер полученных результатов позволяет сделать следующие выводы:

- социологический факторный анализ может быть ориентирован на оценку роли уже выявленных ранее и вербализированных факторов, обуславливающих исследуемые процессы;

- при этом результат во многом определяется спектром предложенных вариантов и их формулировкой, а в качестве респондентов должны выступать компетентные эксперты;

- при опросах субъектов неформальной занятости социологический метод применим для выявления их мотивации.

Каждый из рассмотренных выше подходов в отдельности характеризует лишь часть картины, не обеспечивая ее полноты, поэтому

более правильно и информативно использовать выводы каждого из них, обеспечивая тем самым комплексный характер рассмотрения вопроса.

В результате можно предложить следующую классификацию наиболее значимых факторов, обуславливающих распространение неформальной занятости (таблица 2.13).

Особенностью предложенной нами классификации является ее более комплексный характер по сравнению с ранее разработанными: она объединяет факторы формирования нестандартной занятости (к коим относится неформальная), глобализационные, трансформационные и национально-исторические. Рассмотренный подход положен в основу *авторской концепции неформальной занятости*.

Итак, согласно нашей концепции, неформальная занятость является производным элементом неформальной экономики и, одновременно, одной из форм занятости нестандартной. Ее возникновение и распространение обусловлено представленными группами факторов.

Таким образом, можно предложить следующее наиболее полное определение: *социально-экономическая категория неформальной занятости является одной из нестандартных форм последней и представлена трудовыми отношениями между работниками и работодателями в легальном, эксплоярном (неформальном) и теневом секторах экономики, которые характеризуются отсутствием официального трудового договора (контракта, патента), уклонением от уплаты налогов или нарушениями норм трудового законодательства, в силу чего государство не может выступать гарантом трудовых отношений, а налоговые органы – взимать в полной мере причитающиеся налоговые сборы.*

Исходя из этого, субъектами неформальной занятости могут оказаться любые представители занятого трудоспособного населения по двум критериям:

Таблица 2.13 - Факторы образования и развития неформальных отношений в сфере занятости населения

Группы факторов	Факторы	Проявления факторов
1. Факторы распространения нестандартной занятости в постиндустриальную эпоху	Таблица 1.7 данного исследования	Смена технологических укладов, НТП в его современных формах, изменения в цикличности экономики, демографические сдвиги в структуре населения, повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала и работодателей и др.
2. Факторы глобализации мировой экономики (общие для 1–2 групп)	Структурные изменения в экономике, ведущие к изменениям на рынке труда.	Усиление международной конкуренции, возрастание роли факторов экономии издержек, обеспечения прибыльности бизнеса, возникновение неформальной и теневой экономики.
	Развитие сферы услуг, в т.ч. неформальных	Бурное развитие сектора услуг как объекта распространения неформальных отношений.
	«Модернизационные рывки» как распространенный способ сокращения отставания	Развитие особых институциональных форм обеспечения ускоренной модернизации с характерным ослаблением формальных требований
	Усиление международной миграции	Массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в т. ч. на социально не защищенный труд
3. Формационные сдвиги, смена парадигм государственного регулирования экономики и социально-трудовой сферы	Развитие идеологии и практики государства всеобщего благоденствия.	Усиливающаяся сегментация социально-трудовой сферы, рост стимулов к уходу от налогов и искажению отчетности, ослабление сопротивления рабочего класса новым формам организации труда, ухудшающим его положение
	Разрушение социалистической системы, вхож-	Особый рост неформальных отношений в период трансформации системы, усиление мотиваций субъектов рынка труда к

	дение ряда стран в переходный период	неформальной занятости
	Несовершенство институциональной системы	Преимущества легальности ставятся действующей институциональной системой под сомнение, факторами чего служат: высокие налоги и жесткое административное регулирование, взяточничество и коррумпированность государственных аппаратов, усиление давления криминальных структур и т.п.
4. Исторические факторы – национальные особенности экономик		Сформировавшаяся, в том числе и в России, этика теневых отношений, низкий уровень правовой грамотности у значительной части населения, недейственные санкции за нарушение налогового законодательства, просчеты в работе контролирующих органов, неумение и нежелание работников отстаивать свои социальные права и др.

1 – принадлежность к соответствующему сектору экономики (формальному, домашнему или теневому) в статусе

а) индивидуального предпринимателя, самозанятого, занятого в домашней экономике по производству продукции для реализации,

б) наемного работника в любом из этих секторов;

2 – любая форма уклонения от уплаты или неполная уплата налогов (страховых сборов) с полученных доходов.

При этом реципрокный сектор неформальной экономики не может рассматриваться в качестве сферы распространения неформальной занятости, поскольку договорные отношения в нем не являются налогооблагаемыми. В то же время наличие реципрокных связей может служить определенной «подушкой безопасности» для неформальных прекариальных отношений.

Остается внести ясность в вопрос: *правомерно ли относить неформальную занятость не только к нестандартной, но и к прекариальной?* Считаем, что для ответа на этот вопрос методологически верно применить предложенный выше подход с позиции социальных последствий занятости для работника. В данном случае следует оценивать: ухудшает ли рассматриваемая конкретная разновидность неформальной занятости социально-экономическое положение работников?

В этом ракурсе исследователями принято выделять плюсы и минусы неформальной занятости. В число неноспаримых минусов попадают нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, а также перспектив профессионального роста – т.е. те же основные отрицательные черты, которые свойственны всем формам занятости нестандартной.

Но есть у нее и плюсы, например, «средний уровень зарплаты выше для работников неформального сектора, чем формального, и на неформальных рабочих местах» [202, с. 45], а также «помимо более высокого уровня вознаграждения, неформальная занятость обеспечивает более стабильный текущий доход» [202, с. 46].

Однако сложность состоит в том, что одна и та же форма может и ухудшать, и в чем-то улучшать положение работника. А при этом еще и государство может выигрывать или проигрывать, что крайне важно учитывать при оценке последствий неформальной занятости и попытках ее контроля и регулирования. Несомненно, что неформальная занятость «сопровождается отсутствием социальных гарантий и более высоким уровнем неустойчивости» [202, с. 46] по сравнению с формальной.

Рассмотрим таблицу 2.14, в которой приведены условные примеры видов неформальной занятости с их плюсами и минусами. Из этих примеров видно, что:

во-первых, не бывает неформальной занятости без отрицательных последствий;

во-вторых, отрицательные последствия такого рода занятости для работника наименьшие в домашней и реципрокной экономике – это откат в докапиталистический технико-технологический способ производства, далекий от современной организации и мало подходящий молодежи, квалифицированным специалистам;

в-третьих, наиболее тяжелые потери для работников дает неофициальная занятость в теневой экономике, вследствие чего именно она превращает этих людей в прекариат;

наконец, при сравнении отрицательных последствий и потерь от неформальной занятости на основной и дополнительной работе оказывается очевидным, что они больше в первом варианте. При неформальной занятости (в любой ее форме) на основной работе человек оказывается наименее защищенным и скорее разделит участь прекариев. Негативные последствия такой работы оказываются особенно велики, если она является единственной.

Мы считаем, что именно по последнему признаку проходит раздел между неформалами – прекариями и не-прекариями, но при условии, что неформально занятый соответствует критериям прекариата, выделенным в параграфе 2.1 настоящего исследования.

Таблица 2.14 - Последствия использования конкретных форм неформальной занятости (примеры автора)

Примеры форм	Последствия для работника		Последствия для государства	
	положительные	отрицательные	положительные	отрицательные
Самозанятость	получение доходного занятия	низкие заработок и статус, откат к устаревшему способу производства	снижение безработицы и социальной напряженности	отсутствие налоговых и страховых поступлений
Основная работа без трудового договора в формальном секторе экономики	получение доходного занятия, более высокий заработок, чем при официальном оформлении	отсутствие трудовых и социальных гарантий, отчислений в социальные фонды, защиты трудовых прав	снижение безработицы и социальной напряженности, рост спроса на рынке товаров	сокрытие от государства фактической оплаты труда работника, отсутствие налоговых и страховых поступлений
Дополнительная работа без трудового договора в формальном секторе экономики	получение дополнительного к основному заработка	дополнительные затраты труда, отсутствие трудовых и социальных гарантий на дополнительной работе	рост спроса на рынке товаров, повышение уровня жизни работников	сокрытие от государства фактической оплаты труда работника, отсутствие налоговых и страховых поступлений с дополнительного заработка
Основная работа в неформальном секторе экономики	получение доходного занятия, более высокий заработок, чем при официальном оформлении	отсутствие трудового договора, трудовых и социальных гарантий, отчислений в социальные фонды, защиты трудовых прав	снижение безработицы и социальной напряженности, рост спроса на рынке товаров	сокрытие от государства продукции, оплаты труда работника, отсутствие налоговых и страховых поступлений

Предлагаемый нами принцип разграничения неформальной занятости на прекариальные и непрекариальные формы схематично показан на рисунке 2.3.

Таким образом, мы полагаем, что не всех неформально занятых следует относить к прекариату.

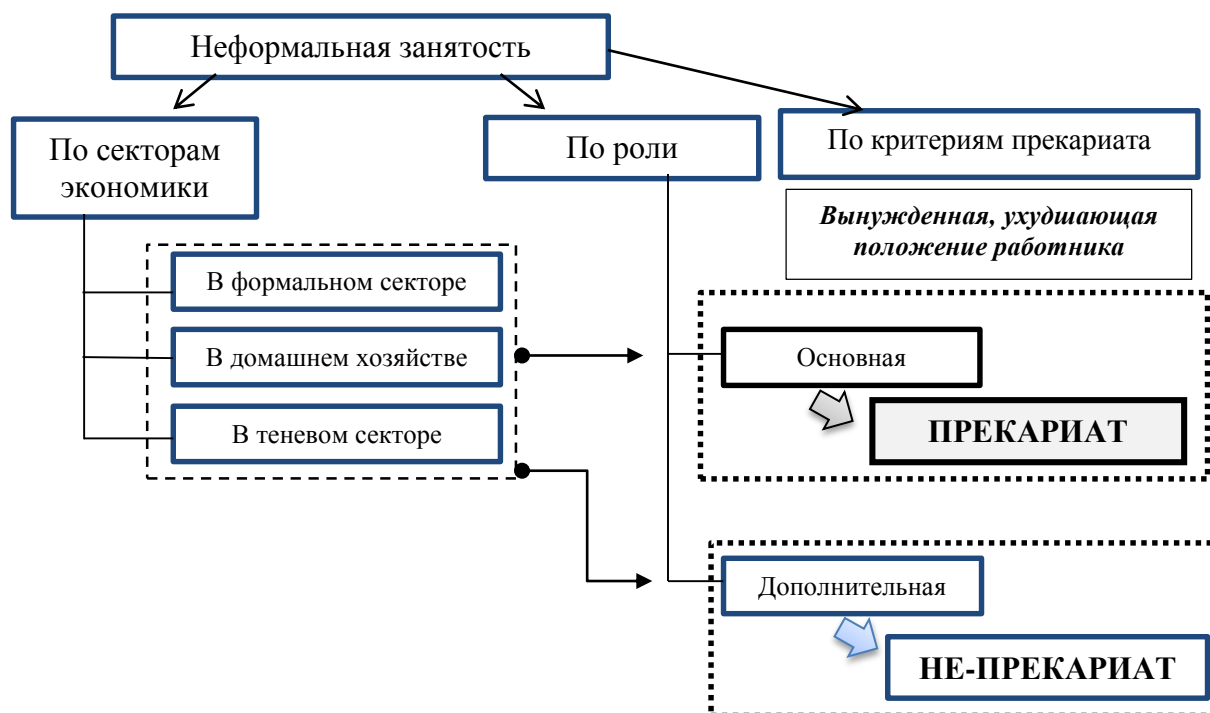


Рисунок 2.3. Неформальная занятость как прекариат
(схема составлена автором)

В этом мнении мы не одиноки: например, З.Т. Голенкова и Ю.В. Голеусова тоже считают, что прекариат – это не вся неформальная занятость. Неформалы подразделяются ими на несколько групп, такие как занятые в неформальном секторе экономики (*неформалы*), занятые в теневом (криминальном) секторе (так называемый *андеркласс*) и, собственно неформально занятые в формальном секторе. Последние, по их мнению, и есть *прекарии* [61, с. 31], с чем мы не согласны, потому что положение прекария зависит не от сектора экономики (тем более что криминалитет в нашем понимании находится за пределами теневой экономики и неформальной занятости). Главный критерий прекаризации занятости вообще и неформальной в том числе – степень незащищенности, а она – при

прочих равных условиях – выше в тех случаях, когда работник не имеет полагающейся защиты государства даже на основной работе.

Государство же в любом случае обязано действовать в направлении повышения правовой и социальной защищенности занятых нестандартным трудом, особенно в неформальном его виде, поскольку от неформальности, прежде всего, страдает бюджет самого государства, при том, что степень незащищенности работников очень велика.

Полагаем, что предложенный подход может быть использован для регулирования неформальной занятости в ее различных формах.

2.3. Российские особенности и тенденции распространения прекариата

Развивая выдвинутое нами положение о том, что нестандартная занятость населения может быть представлена в форме прекариата, перейдем к рассмотрению особенностей последнего в нашей стране.

Процессы прекаризации в России во многом повторяют путь зарубежных стран, но в силу национальной специфики формируются особым образом. Многие исследователи считают, что в нашей стране прекариат отличается от его западных аналогов, а сами эти отличия обусловлены как общими для всех стран, так и в значительной степени специфическими причинами. В частности, С.А. Дружилов связывает его специфику с постперестроечными условиями развала СССР и экономики страны в конце XX в. и выделяет некоторые особенности российской прекаризации [72].

Остановимся, прежде всего, на специфике условий формирования данного явления. Если не заглядывать за горизонт доперестроечной жизни, то нельзя не согласиться с С.А. Дружиловым и другими специалистами, что возникновению массовой прекаризации населения положили начало

разрушительные процессы 90-х годов XX в. Именно тогда ненадежность и неустроенность жизни в целом и ее трудовой составляющей стали фоном существования многих контингентов экономически активного населения. В дальнейшем на трансформационный кризис наложилось несколько экономических и финансовый кризисы. В результате такого наложения отрицательных факторов под риском безработицы или несвойственной занятости смог оказаться представитель любого социального слоя. С тех пор условия жизни хотя и изменились, но во многом они, по-прежнему, остаются беспокойными и некомфортными. Неустойчивость экономики, недостаточная развитость социальной сферы, поляризация доходов и уровня жизни населения, незавершенность законодательного обеспечения трудовой деятельности, провалы образовательной политики и многое другое выступают причинами воспроизводства условий прекаризации. Назовем это *сохраняющейся нестабильностью жизни и ее трудовой составляющей*.

Следует отметить и еще одну особенность современных условий прекаризации в России. В частности, распространение нестандартной и неформальной занятости, а вместе с тем и усиление прекаризации послужили своего рода инструментом адаптации экономически активного населения к условиям нашей рыночной экономики, для которой стало характерно *сочетание жесткого трудового законодательства со слабым инфорсментом*.⁹ Слабый инфорсмент, нередкое игнорирование властными органами различных нарушений и уклонений от исполнения законодательства о труде сохраняются в России до сих пор. Это создает благоприятную среду для расширения масштабов прекаризации населения.

Бытует мнение, что изучение проблематики прекариата и его отечественной специфики приобрело широкий резонанс в научном мире, во-первых, в связи с тенденцией роста незащищенности труда и размывания «среднего класса», и без того находящегося в России в ущемленном

⁹ Об этом писали Р.И. Капелюшников, Е.Н. Гасюкова и ряд других авторов, в том числе в уже упоминавшихся в нашем диссертационном исследовании публикациях [51; 85; 245 и др.].

положении; во-вторых, в связи с отмечаемым ростом протестного движения (основу которого якобы может составлять прекариат).¹⁰ Очевидно, подтолкнуло российских специалистов к выявлению мало изученных форм обеспечения занятости населения и уже упоминавшееся выступление вице-преьера РФ О. Голодец в апреле 2013 г., которая на международной научной конференции во всеуслышание огласила проблему 38 миллионов трудоспособных россиян, непонятно где, чем и как занятых [225]. Не подлежит сомнению, что в этой социальной среде «потерянной» государством занятости идут и процессы прекаризации населения.

В этом также видится одна из нелицеприятных российских особенностей рассматриваемого явления: *огромные контингенты прекаризованного экономически активного населения* (не занятого, занятого неформально, нелегально или даже криминально) вообще *выпали из сферы внимания, контроля и защиты государства*. И применительно к этой части россиян первоочередная задача состоит в выявлении и «инвентаризации» неучтенных форм их занятости и масштабов распространения, а уже вслед за тем – определении факта или риска прекаризации (а также криминализации), введении их в правовое поле, обеспечении защищенности и т.п.

Как уже отмечалось, большинство исследователей не связывают российские особенности прекариата с природой и распространением нестандартной занятости, тогда как эта связь существует и рассмотрена нами. Полагаем, что действующие в России факторы и условия распространения нестандартных форм занятости относимы и к явлению прекаризации, хотя у последнего есть своя специфика. Поэтому феномены прекаризации и нестандартной занятости целесообразно исследовать и вместе, и по отдельности.

¹⁰ Например: «В условиях возможного роста протестных настроений в обществе необходима обобщение, конкретизация объекта исследования, его актуализация и предметное изучение, поскольку именно прекариат может стать основной движущей силой протеста в мире и в России, может стать основой экономической и социальной нестабильности» [62, с. 8].

Чем является для населения России процесс прекаризации? Правомерно ли в этой связи рассматривать прекаризованное население как жертву объективных обстоятельств? Поиски ответа на данный вопрос выявляют еще одну особенность исследуемого процесса. Прекариальные формы занятости в России являются *способом адаптации* различных категорий трудящихся к новым условиям рынка труда [72], причем адаптации, начавшейся еще в 90-е годы и продолжающейся до сих пор. При таком подходе отказ значительной части российского населения от привычных прежних форм занятости в пользу нестандартных, часто прекаризованных форм для многих был *предметом добровольного, хотя и обусловленного обстоятельствами выбора*. Вопрос стоял о выживании, поэтому прежние инженеры, преподаватели, квалифицированные рабочие, военные и др. становились «челноками», продавцами, охранниками, нянями и т.п. Потеря социального статуса, профессиональной идентичности, снижение порога материальной обеспеченности для многих так и остались нормой современной жизни. Те, кто не смог или не захотел адаптироваться ценой таких утрат, скатились на социальное дно, сумевшие – чаще всего переходили в более низкую социальную страту.

Поэтому следующая особенность касается специфических характеристик *групп риска прекаризации* в составе населения нашей страны. Социологи Т.Ю. Богомолова и В.С. Тапилина [27], а вслед за ними С.А. Дружилов [72] и ряд других специалистов, проанализировав изменения в социально-экономической стратификации населения России, пришли к следующему выводу. При глобальных изменениях на рынке труда негативным процессам подвергаются все категории занятых, однако угроза прекаризации тем вероятнее, чем ниже социальное положение человека. При этом в России группы риска прекаризации по социальному составу значительно шире, чем в развитых зарубежных странах. Они представлены не только наименее обеспеченным низшим слоем населения, но и нижним сегментом среднего слоя, а также частью специалистов. Риски затрагивают

даже их высококвалифицированных представителей, хотя и в меньшей степени, чем другие группы населения. Признаками прекаризации можно считать неопределенность положения с трудовой занятостью и ее оплатой, потерю уверенности в будущем, повышенную тревожность. Вместе с тем, усиление неопределённости и тревожности в различных сферах наемного труда сегодня отмечают специалисты множества стран – как развитых, так и трансформирующихся.

Применительно к нашей стране социологи О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский и Е.Н. Гасюкова, основываясь на данных четырех представительных опросов, попытались дать количественную оценку слоя прекариата. Они делают вывод о том, что в зоне риска в России находятся около 27% работающего населения [245, с. 105]. Эти исследователи, кроме того, выделяют примыкающие к прекариату социальные слои (по сопоставимости уровня оплаты труда и положения в организационной иерархии, но с меньшим риском утраты работы). Они также заключают, что российский прекариат «...не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества». Кроме зоны «естественной нестабильности», куда входят низшие социальные страты, эти авторы выделяют зону «аномальной нестабильности», когда опасение потерять работу испытывают представители материально благополучных слоев населения. При этом проведенное авторами исследование показало, что «риск попадания в прекариат определяется не столько уровнем образования, сколько *социальным происхождением индивида, связанным с ним культурным капиталом, а также властным ресурсом*. По мере увеличения двух этих показателей риск прекаризации снижается» [245, с. 109].

Эту российскую особенность размывания четких границ между социальными стратами, сближения средних слоев с низшими подчеркивают

и другие исследователи, например, В. Кичкаев¹¹. Г. Стэндинг в интервью Валерию Кичкаеву говорит о том, что отмеченная российская особенность все больше становится общей закономерностью.¹²

Из сказанного следует, что ни материальное положение, ни образование, ни наличие приличной работы или «подушки безопасности» (см. критерии идентификации прекариата, табл. 2.7) сами по себе, особенно взятые по отдельности, не могут устранить риска прекаризации в нашей стране – он очень велик для представителей большинства социальных страт. Эта особенность российской прекаризации подтверждается наблюдениями и анализом автора диссертационного исследования. Интервьюирование различных категорий занятого населения (инструментарий апробирован нами в 2016 году в Воронежской области) показывает, что тревогу, чувство нестабильности и неуверенности в завтрашнем дне испытывают представители самых разных социальных групп по образованию, доходности, роду деятельности, должностному положению, обеспеченности объектами недвижимости, собственными транспортными средствами и др. признакам (преподаватели вузов, врачи, региональные госчиновники, предприниматели среднего уровня, менеджеры и др.).

Анкетный опрос показал, что в ответах респондентов определенно преобладают негативные оценки динамики напряженности по всем предложенным характеристикам (таблица 2.15).

Особенно обращает на себя внимание резкое падение уверенности населения в законных доходных занятиях – около 80% опрошенных считают, что эта уверенность в получении занятости, в т.ч. на законной основе, снижается.

¹¹ Например: «...даже если нашего человека формально можно отнести к *салариату* – людям с социальными, финансовыми, политическими и др. гарантиями, то на практике он все-таки прекарий. Все мы знаем цену наших гарантий, за которые с недавнего времени еще и приходится платить...» [93, с. 102].

¹² Например, в интервью В. Кичкаева с Г. Стэндингом: «Оказаться в рядах прекариата рискует любой современный человек в любой стране. Из-за глобализации почти во всех странах прекариат растет. Конечно, в первых рядах молодежь, хотя это явление захватывает людей разных возрастов. В группе риска мигранты, женщины, люди с ограниченными возможностями. Но есть еще один важный момент: прекариат — это необязательно «униженные и оскорбленные». К прекариату относятся люди с хорошим образованием, которые не хотят серых будней в виде полного рабочего дня в офисе» [93, с. 104].

Таблица 2.15 - Оценки населением сдвигов в социальной напряженности в экономике и на рынке труда под влиянием регулирующих мер правительства (в % к числу опрошенных)

Характеристики социальной напряженности:	Направления сдвигов:	
	растет	сокращается
реальная безработица	75,7	5,7
неофициальная занятость и зарплата	46,2	27,2
свобода предпринимательства	16,6	45,6
контроль государства над нарушениями в сфере занятости и оплаты труда	23,9	45,6
уверенность граждан в законных доходных занятиях	4,0	77,8

В этой связи следует остановиться на рассмотрении *специфических российских форм и профессиональных групп прекариата*.

В коллективной монографии под научной редакцией В.Н. Бобкова предложено выделять в России три группы занятого населения по степени остроты процессов прекаризации [145, с. 9].

Первая группа – с наиболее высокой неустойчивостью занятости. В ней находятся 6% наемных работников, работающих в формальном секторе, но с которыми не оформлены трудовые отношения. Они составляют ядро неустойчивости (прекаризации) занятости в формальном секторе.

Вторая группа - наемные работники с неадекватным уровнем заработной платы (ниже 2/3 от средней по экономике), с низкими социальными правами и гарантиями, которым присуща социальная исключенность. Она насчитывает от 50% до 60% общей численности наемных работников. Эта группа лиц часто сталкивается нестандартной продолжительностью рабочей недели, нестандартной формой трудового договора и др. проявлениями неустойчивости занятости.

Для *третьей группы* характерны периферийные формы проявления неустойчивости занятости. Это около 85% наемных работников, у которых ограничены (вплоть до 0) возможности средне- и долгосрочного планирования и инвестирования со стороны самого работника, а также

членов его семьи. Масштабность этой группы занятого населения является сигналом о высокой степени неустойчивости российского общества, как справедливо заключают авторы.

В большинстве стран, как считает Г. Стэндинг, риску прекаризации наиболее подвержены три социально-демографические группы населения: молодёжь, женщины и пожилые люди. К прекариату он, как и ряд других исследователей, относит и мигрантов, или, точнее, применительно к этой группе речь идёт об особых трудовых отношениях. Как же обстоит дело с этими группами в России?

Анализ отечественных источников не только подтверждает мысль о том, что в современной России процессы прекаризации менее локализованы, чем в развитых западных странах. Но отечественные специалисты отмечают, что особо подвержены отношениям прекаризации мало распространённые, «экзотические», если можно так сказать, для России формы занятости. В частности, к ним относят *удалённую занятость, телетруд, аутсорсинг* и т.п. При этом практически не защищён в России труд фрилансеров, несмотря на то, что он все больше становится предметом свободного выбора квалифицированных специалистов. В больших городах получил распространение *новый вид фриланса*: интернет-платформы предлагают подработки и активно используют для этого внештатный удалённый труд. Нередко с этой целью привлекаются потерявшие работу высококвалифицированные специалисты, в такой форме подрабатывающие менее квалифицированным трудом. Ряд исследователей полагает, что фриланс – это тупиковое состояние, при котором целью работника является участие в максимально возможном количестве проектов, при отсутствии гарантий, что работодатель не сделает свой выбор в пользу другого исполнителя. Большим недостатком фриланса для работников является отсутствие производственных связей с другими сотрудниками и оценки ими результатов своего труда. Следствие – невозможность в будущем, при условии традиционного трудоустройства в компанию, интегрироваться в

корпоративную социальную структуру ввиду не накопленного опыта межличностного общения в трудовом коллективе. Особенно опасно такое положение для молодых специалистов, не имеющих стажа работы в коллективе [145, с. 28-41].

Большое распространение в стране получило массовое *отходничество*, когда различные категории работников, ввиду отсутствия на местных рынках труда достойно оплачиваемой работы, вынуждены искать ее в более крупных городах. Чаще всего при этом им приходится жертвовать и социальным статусом, и профессией и (или) квалификацией. Отходничество, или перемещенный труд, формирует сегодня образ жизни значительной части провинциального населения России – по оценкам, 15–20 миллионов человек [51, с. 41].

К российским особенностям процесса прекаризации следует отнести повышенную социально-экономическую и политическую неоднородность, а также большую разобщенность прекариата. В этой связи мы не разделяем опасения Г. Стэндинга по поводу возможного формирования в России на его основе нового опасного класса – именно в силу повышенной разобщенности и неорганизованности даже на уровне деятельности профсоюзов в его защиту. В России, как мы полагаем, сейчас нет условий для формирования классового сознания, все меньше возможностей для предоставления социальных гарантий на предприятии или в офисе, российскими прекариями не ведется поиск социальных *гарантий за пределами рабочего места*, как в странах Запада.

Но, анализируя признаки прекариата, выделенные Г. Стэндингом, следует сказать, что многие из них выражены в России более остро.

Во-первых, формирование прекариата происходит у нас быстрее и резче – после того толчка, который дан этому процессу событиями развала СССР. Во-вторых, если типичный западный прекарий *тратит много времени на работу, которая никак не учитывается и даже не оплачивается*, то для России это верно вдвойне и касается не только прекариев, но и

представителей salariата. Достаточно вспомнить, сколько рутинной, полубессмысленной, формальной «писанины» выпадает на долю учителя, врача, преподавателя вуза – квалифицированных специалистов, низводимых до положения прекария на своих рабочих местах! В-третьих, если на Западе прекариат, в отличие от salariата и пролетариата, должен полагаться *исключительно на денежное вознаграждение* и не имеет социальных гарантий, то в России приходится сталкиваться еще и с занижением, и с задержками выплаты денежного вознаграждения.

Американский социолог Ричард Сеннетт определил несколько сфер прекаризации:

- *экзистенциальная* – в значительной степени связанная с затруднениями при попытке сформулировать планы на будущее;
- *социальная*, которая связана со сложностью самоидентификации личности, в том числе в рабочем сообществе;
- *профессиональная* – обусловленная трудностями накопления знаний и навыков, которые могут быть использованы в дальнейшем;
- *экономическая* – возникающая по причине неадекватной заработной платы или задержек выплат и т.д. [199].

Все эти проявления прекаризации в высшей степени свойственны и России и нуждаются в углубленных исследованиях. При этом данный феномен приобретает характер широкого спектра негативных изменений и потерь, если рассматривать его в виде комплекса таких проявлений, как прекаризация профессиональная (истощение запаса знаний), экономическая (крайняя бедность), социальная (падение социальной мобильности) и экзистенциальная (трудности формирования жизненных планов) [145, с. 19].

Можно говорить также о российской специфике добровольного выбора некоторых форм ненадежной, незащищенной занятости. В этой связи в литературе отмечается двойственная природа процессов прекаризации. С одной стороны, они идут под воздействием технико-экономических, политических и др. факторов, обуславливающих нестабильность положения

российских работников, независимо от их желания. С другой же стороны, можно наблюдать, как происходит формирование новой прослойки общества, «предпочитающей трудовую нестабильность офисной рутине». Для некоторых людей самозанятость без жесткой дисциплины и профессиональной определенности выступает как осознанно избранный или принятый стиль жизни. Об этих процессах говорят многие авторы¹³. А З.Т. Голенкова поднимает в связи с этим новую для России проблему: процессы аномии, происходящие на границе между средним классом и прекариатом и связанные с размыванием последнего, подводят к изменению сложившейся стратификационной теории и ее превращению в *социокультурную проблему* [66, с. 133-136]. Но есть и несогласные с такой позицией. В частности, Ж.Т. Тощенко называет «привлекательную независимость» креативных представителей прекариата «показной» и считает, что она «поражена теми же ограничениями, как и весь прекариат – беззащитностью, отсутствием социальных гарантий, одиночеством человека в случае непредвиденных жизненных обстоятельств, лишением стабильности и уверенности в будущем» [216, с. 5].

Таким образом, не соглашаясь с Г. Стэндингом относительно определения прекариата как нового класса общества, мы не можем не признать: он прав в том, что сегодня в обществе, в т.ч. в сфере занятости, происходят трансформационные процессы, которые подвергают людей многочисленным и разнообразным рискам ненадежности, нестабильности, различных перемен. При этом некоторые против своей воли вынуждены принимать эти перемены, остро переживая чувство незащищенности; для других же новые условия – это повышенные риски самореализации и большей свободы выбора, а незащищенность нередко воспринимается как плата за свободу.

¹³ Например: «Можно сказать, что прекаризация – это способ человека, имеющего определенный склад психики защитить себя от повысившегося темпа жизни, интенсивности работы и увеличившейся скорости перемен. В условиях, когда мир охватила лихорадка конкуренции, модернизации, глобализации, эти люди сознательно отстраняются от этой лихорадки. Этим людям нужен более высокий уровень свободы, и через прекаризацию они его получают.» [66, с. 139-140].

Ряд особенностей российского прекариата и процессов, приводящих к его формированию, отмечает в своем исследовании И.Л. Сизова. Так, она отмечает, что в России до сих пор себя *не исчерпали индустриальные отношения занятости*. Таким образом, ее исследования подтверждают наш вывод о том, что, несмотря на широкое распространение постиндустриальных технологий, отношений и форм занятости, в России сохраняется основа для воспроизводства стандартной формы занятости, которую предпочитает значительная часть населения.

Однако, по мнению И.Л. Сизовой, *«труд и занятость неуклонно сегментируются* (курсив наш – Е.М.), вызывая броуновское движение в системе профессиональной интеграции» и накладывая свой отпечаток на систему социальной стратификации общества, в том числе и на процесс формирования прекариата как некоего слоя населения. Отмечаемая ею специфика России состоит в следующем. Если в постиндустриальных странах Запада прекариат развивается в виде *«новых патологических форм профессиональной интеграции»*, то в условиях переходной экономики и неуспешных практик модернизации России скорее *«намечается кризис профессиональной интеграции»*. Это проявляется, по терминологии И.Л. Сизовой, в виде возникновения:

а) «интегрированных бедных» - ущемленного слоя занятой, трудящейся бедноты, что характерно для многих невысоко развитых стран;

б) вторичной - «дисквалифицированной» - бедности [200, с. 155-156].

Специфический российский прекариат часто принимает социальную форму *субпролетариата*, что во многом соответствует индустриальным типам «мастерового» и «экономического человека» - такой результат обусловлен общей неудовлетворенностью работой, распространением обеспечения за счет семьи, высокой степенью включенности трудящихся в неформальную экономику, а также широким применением стратегий вторичной профессиональной интеграции.

В этой же связи Ж.Т. Тощенко отмечает: «Прекариат по сути *депрофессионален*, ибо ему присуща частая смена мест приложения труда. И это не внутренняя потребность, а навязанная неолиберальной экономикой линия поведения, что касается огромной массы людей, которые во все большей мере работают не по полученной специальности» [216, с. 7].

Еще одна свойственная России особенность прекаризации – это очень широкое распространение отношений *вынужденной неполной занятости* *вкпе с низкой закрепляемостью кадров* на рабочих местах.

В России отмечается высокая текучесть рабочей силы. По данным Росстата, в 2011 году трудились менее года по месту основной работы 7,7 млн. чел., или свыше 11% всего занятого населения, в 2015 году – 6,3 млн. чел. (8,5 %), из них 0,6 миллиона — менее месяца. А занятых на одном и том же рабочем месте в пределах 3-х лет в 2015 г. было 17,3 млн. чел. – каждый четвертый работник. Причем около 40% впервые нашедших место работы не задерживаются на нем больше года [151]. Характерно, что вероятность непродолжительной и случайной занятости на рабочем месте тем ниже, чем крупнее предприятие, и наоборот.

С рассматриваемых позиций достаточно информативны данные о годовом движении кадров в экономике РФ, в том числе по ряду основных видов экономической деятельности (таблица 2.16).

Как видно, в 2013 – 2016 гг. доля выбытия персонала с мест работы в процентах к его среднесписочной численности в среднем по России была близка к 30%. Но в ряде отраслей и сфер деятельности этот показатель значительно выше: в сельском и лесном хозяйстве поменяли работу свыше 40% занятых в ней, в строительстве и торговле – более половины, в сфере финансов и в обрабатывающих производствах – в среднем каждый третий-четвертый. При этом 73,1% выбытия в 2016 г. составляли уволившиеся по

Таблица 2.16 - Прием и выбытие работников по основным видам экономической деятельности (в течение года)
 [218, с. 160; 219, с. 146-147]

Виды экономической деятельности	Принято работников				Выбыло работников			
	тыс. человек		в процентах от списочной численности		тыс. человек		в процентах от списочной численности	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Всего	10114,5	9143,2	28,9	26,9	10328,3	9624,6	29,5	28,4
в т. ч.								
Строительство	613,2	504,1	46,3	49,2	686,6	596,3	51,9	58,1
Обрабатывающие производства	1591,8	1300,9	26,6	23,5	1803,2	1420,2	30,1	25,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	461,3	430,0	38,1	39,3	518,5	450,1	42,8	41,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и др.	1330,3	1320,7	56,4	51,0	1272,9	1303,3	54,0	51,8
Финансовая деятельность	419,6	309,9	37,1	29,6	366,1	334,6	32,3	32,0

собственному желанию, а это причина, полностью относимая к текучести кадров. Нигде, кроме торговли, выбытие кадров не возмещалось их приемом.

Данные о больших масштабах и тенденциях распространения в России неполной, временной и других форм нестандартной занятости приводятся И.В. Цыганковой, В.А. Базжиной и О.Ю. Никишиной. Исходя из анализа официальной статистики, авторы делают вывод о позитивных процессах сокращения в стране ряда рассмотренных ими форм занятости, что в некоторых случаях противоречит другим источникам. Позитивным моментом является то, что авторами предложены показатели измерения распространенности этих форм [235, с. 82-83].

По сравнению с другими европейскими странами уровень постоянной (стандартной) занятости в России, по-прежнему, выше, а Трудовой кодекс (ТК) относительно жестко ее поддерживает. В этом смысле наименее защищена молодежь, а меры по поддержке занятости работников предпенсионного возраста (включая уголовную ответственность за их необоснованное увольнение или отказ в приеме на работу), узаконенные в конце 2018 года, еще более ослабили положение работников и соискателей на рабочие места из числа молодежи. В начале XXI века в России более четверти работающих молодых людей выполняли работу по временным контрактам [81].

Вследствие этого различные формы непостоянной, нестандартной занятости проникают на *не регулируемые ТК территории*, получая широкое распространение в «неформальном» секторе. Отсюда важнейшая особенность прекаризации и прекариата в России – их *симбиоз с неформальной занятостью*, вследствие чего в литературе курсирует вопрос: свойственны ли России «прекариат» и «неформалиат», и как они связаны друг с другом?

В настоящее время «классический прекариат» – это ярко выраженная ненадежная и нестабильная занятость. Причем специалисты утверждают, что эти ее характеристики совершили своеобразный круговорот: они были

присущи отношениям занятости до завоевания трудящимися социальных гарантий и вернулись после того, как эти гарантии оказались снова утраченными даже на Западе. Например, во Франции в 1990-1994 гг. количество работников, добившихся бессрочного трудового договора, упало почти впятеро – с 43% до 9% [81]. Прекаризация превратилась в условие жизни множества людей в Италии. «Непостоянно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира. Для стран – членов ОЭСР средний уровень непостоянной занятости в настоящее время достигает 13%» [87, с. 135]. Поэтому вопросу восстановления социальных и трудовых гарантий на новом витке истории и развития рынка труда уделяется так много внимания Г. Стэндингом, известными специалистами Л. Болтански, Э. Кьяпелло, А. Негри, М. Хардтом [28; 229] и другими американскими и европейскими учеными.

Ни один из доступных в России информационных источников не дает количественных сведений о масштабах распространения нестабильной занятости и, тем более, об уровне прекаризации населения. В отсутствие достоверной статистической информации говорить о масштабах распространенности в нашей стране отношений прекарной занятости, о тенденциях и особенностях ее динамики приходится на основании косвенных данных.

Согласно работам Р. Капелюшникова и В. Гимпельсона [37; 54; 55; 56], неформальная и, как можно утверждать, сопутствующая ей прекарная занятость концентрируется там, где доминируют небольшие предприятия с коротким сроком жизни. Высшее образование и руководящие позиции снижают риск такого рода трудовых отношений.

Как отмечено в специфической работе А. Кальк, социальный *портрет* *российского наемного работника, подверженного риску неформальной и нестабильной занятости*, вполне сопоставим с типичным «прекарным» работником в Европе или США. В России, согласно данным обследования

населения по проблемам занятости 2015 года [151], это преимущественно мужчина (55,4%), городской (62,8%), чаще работающий по найму (58,6%), со средним профессиональным (45,4%), средним школьным (30,1%) или даже высшим (17,1%) образованием, работник сферы строительства, торговли или услуг, занятый в небольшой организации с относительно коротким сроком жизни.

Особенностями российского портрета неформально занятых лиц являются:

- во-первых, гендерная составляющая – преобладание доли мужчин над женщинами;
- во-вторых, высокий образовательный уровень;
- в-третьих, превалирование не молодежи (до 29 лет – 24,6%), а зрелой возрастной категории (59,6% - в возрасте от 30 до 50 лет).

Все «неформалы» - это реальные кандидаты в прекарии, даже если получают приемлемую заработную плату, поскольку не защищены законом и имеют нестабильную, ненадежную занятость с точки зрения риска ее потери, снижения статусности, использования без учета образования и квалификации и т.п. В отличие от своих европейских коллег, такие работники в России чаще всего *лишены даже минимальных трудовых и социальных гарантий*. Они – первые жертвы увольнений, задержек зарплаты, выплаты ее не по факту выполненной работы, повышенной продолжительности рабочего дня, непредоставления отпусков, неоплаты больничных листов и т.п.

Таким образом, российский прекарий–неформал – последний в ряду не защищенных законом трудящихся, так как официально его не существует. И помочь ему можно, только выведя из «тени». Но для этого таких работников надо, во-первых, выявить, а во-вторых, создать необходимые для их легализации условия [185]. Обе задачи в России пока не решены.

К особенностям прекаризации в России, на наш взгляд, следует отнести ее особо тяжелые социально-психологические последствия. Состояние прекария «...приводит к росту самоубийств, по численности которых Россия

занимает 4-е место в мире. Только за 11 месяцев 2014 г. покончили с жизнью 24690 человек. По мнению экспертов, социальные причины начинают преобладать над медицинскими. Самоубийства всё чаще связывают с уровнем тревоги, с кризисом, когда люди не видят выхода из жизненного, экономического, финансового тупика [142]. А эти причины «касаются ... именно прекариата, который активно ищет пути стабилизации своего положения» [216, с. 12]. Кроме того, следует учитывать обоснованность опасений в отношении возможной прекаризации трудовых отношений работников старших возрастов: «процесс старения населения несет ряд вызовов <...>. Требуется качественная модернизация социальных институтов и прежде всего институтов занятости, пенсионного и социального страхования, социального ухода» [184, с. 4], при этом «стареющее общество не может позволить себе исключить пожилых людей из рынка труда» [184, с. 150].

Подводя итог, можно предложить классификацию *российских особенностей прекарной занятости* (таблица 2.17).

Таблица 2.17 - Классификация особенностей прекаризации отношений занятости и прекариата в России (разработана автором)

Определяющие признаки	Особенности
Особенности процесса прекаризации	
Специфические факторы прекаризации, связанные с распадом СССР, формированием трансформационной экономики	1. Прекаризация как форма адаптации населения к рыночной экономике, зачастую в кризисных условиях 2. Быстрое и глубокое социальное расслоение населения 3. Смена трудовых мотиваций и приоритетов в сторону большей терпимости
Сочетание трансформационного кризиса с экономическими, финансовым и др.	4. Повышенная готовность населения к социальной и профессиональной мобильности с понижением статуса, уровня доходов 5. Повышение доли прекаризованного экономически неактивного населения
Специфика огромной территории, больших природных, экономико-	1. Различия в активности процессов прекаризации на межрегиональном уровне, между центрами городской агломерации и

географических различий	глубокой периферией 2. Внутригосударственные национальные и исторические особенности образа жизни, традиций и т.п. как дополнительные факторы прекарного расслоения населения
Сочетание жесткого трудового законодательства со слабым информсментом	1. Двухуровневая специфика безработицы (общая и регистрируемая с большим разрывом в показателях) 2. Распространение скрытых, теневых форм занятости и безработицы 3. Дополнительные стимулы для неисполнения законодательства, ухода от налогов и т.п.
Формирование новой социальной и профессиональной структуры общества	1. Консервация повышенной прекарности категорий населения, не востребованных на местных рынках труда, под влиянием низкой территориальной мобильности 2. Возникновение «экономической бедности» и др. специфических категорий высокого риска прекаризации 3. Сохранение высокой социальной прослойки «выживающих на земле», в домашних хозяйствах и ЛПХ 4. Возникновение прослойки общества, «предпочитающей трудовую нестабильность офисной рутине»
Особенности прекариата как социального слоя	
Специфические группы прекариата или повышенного риска прекаризации	1. Специфический средний класс с риском прекаризации 2. «Интегрированные бедные» 3. Группа «экономической бедности» 4. Группа вторичной - «дисквалифицированной» бедности 5. «Неформалиат» 6. «Субпролетариат» и др.
Особые формы нестандартной занятости с повышенным риском прекаризации	1. Удаленная занятость 2. Аутсорсинг, использование запрещенных в РФ законодательно аутстаффинга и лизинга персонала 3. Вынужденная неполная занятость с низкой закрепляемостью на рабочих местах
Социально-демографические особенности	1. По социальному составу группы риска прекаризации в России значительно шире, чем в развитых зарубежных странах 2. Прекариат охватывает часть салиариата

	3. Высокая доля зрелой возрастной категории 4. Прекаризация может распространяться практически на любую группу населения
Сочетание с неформальной занятостью	1. Неформально занятые – форма нестандартной занятости с высокой степенью прекаризации 2. Специфически российская группа – «неформалиат»
Институциональные особенности	Высокая степень распространения скрытых, неучтенных форм прекариальной занятости и соответствующих категорий населения
Степень незащищенности прекариата государством	Повышенная по сравнению с развитыми странами масса прекаризованного населения – не занятого, занятого нестандартно, неформально, нелегально или даже криминально, выпавшая из сферы внимания, контроля и защиты государства
Сочетание добровольного выбора и принуждения	1. Часто добровольный выбор прекаризованных форм занятости в качестве адаптационной стратегии к условиям рынка труда или предпочтение свободы от жестких условий работодателя 2. Высокая степень прямого или косвенного (экономического) принуждения к выбору форм занятости с большим риском прекаризации
Масштаб распространения прекариата	Высокий
Длительность распространения	На протяжении всего периода трансформационной экономики
Напряженность труда	Повышенная: тратится много времени на неучитываемую и неоплачиваемую работу
Социальный портрет прекария	Социальный портрет нестандартно занятого в России совпадает с социальным портретом прекария на Западе
Отсутствие в близкой перспективе риска превращения в опасный класс (по Стэндингу)	Не созрели условия для формирования классового сознания

Обобщая вышесказанное, приходим к выводу, что *специфика условий формирования прекариата в России* состоит в переплетении постиндустриальных и не до конца вытесненных индустриальных технологий, а также перестроечных разломов и кризисов, в результате чего воспроизводится смешение соответствующих отношений и форм занятости.

Отсюда и социальные типы прекариев, укорененные в разных эпохах, зачастую более ранних:

- мелкого товаропроизводителя – ремесленника – мастерского;
- субпролетария;
- дисквалифицированного по причине невостребованности работника, вторично интегрированного в профессиональную среду с ущемлениями разного рода;
- прекария–неформала;
- выбравшего свободную форму нестандартной и незащищенной занятости человека, нередко без определенной профессии, и т.п.

ГЛАВА 3. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УЧЕТУ И ОЦЕНКЕ ДИНАМИЧЕСКИХ ТЕНДЕНЦИЙ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

3.1. Эвристические и статистические методы оценки характера и тенденций развития отношений нестандартной занятости

Нельзя не согласиться с мнением, что важно знать состояние сферы занятости, как в целом, так и ее отдельных составляющих. «Для этого следует постоянно заниматься анализом и оценками соответствующих изменений, на основании которых менеджмент разного уровня может принять соответствующие решения» [47, с. 44].

Проведенный теоретический анализ показал, что многочисленные исследователи единодушно отмечают тенденцию все более широкого распространения нестандартной занятости, однако далеко расходятся в оценке масштабов этого явления. Последнее объясняется общеизвестными трудностями учета и количественной оценки столь сложного, динамичного и неоднозначно определяемого феномена – как в целом, так и применительно к отдельным формам. Подтверждением сложности является и отсутствие статистического учета большинства форм нестандартной занятости. Разработка методов их количественного учета и оценки является важной научно-прикладной задачей. Применительно к этой задаче наиболее приемлемыми представляются социологические методы, однако на этом пути трудно преодолимым препятствием является формирование репрезентативной выборки. Сложно обеспечить в выборке «правильное» представительство, не имея данных о распространенности самого явления.

Иное дело – его *качественный* анализ. Во-первых, наличие множества исследований, посвященных различным сторонам и формам нестандартной

занятости населения, не отменяет необходимости дальнейшего изучения ее качественных характеристик в разных аспектах – профессиональном, территориальном, демографическом, применительно к отдельным формам и т.д. Во-вторых, качественный анализ в методическом отношении представляется организационно более доступным, чем количественный. В-третьих, сложная система характеристик нестандартной занятости предполагает *развитие традиционных методов анализа* применительно к особенностям данного объекта в его территориальной привязке.

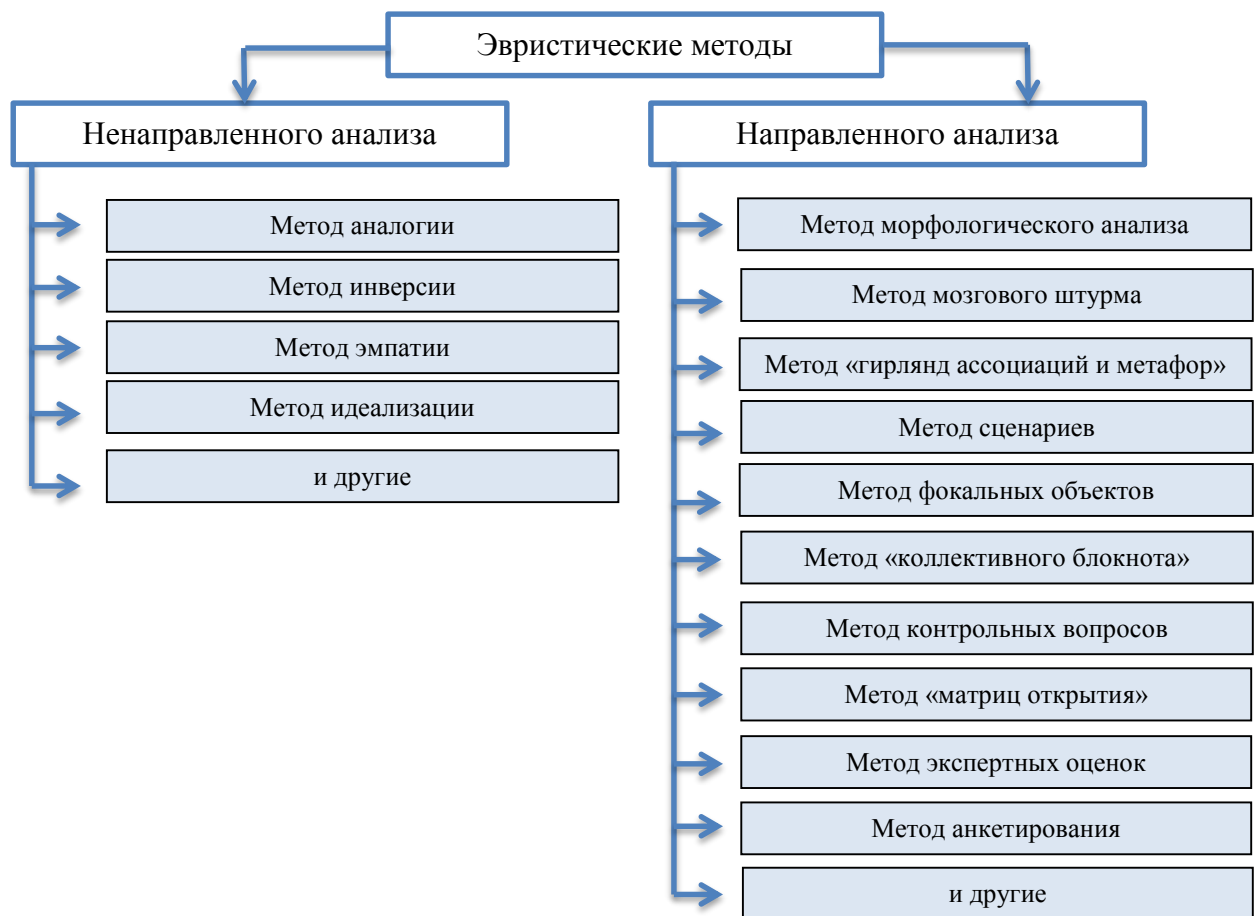


Рисунок 3.1 Классификация основных эвристических методов экономического анализа по виду

Для этого наиболее приемлемо, на наш взгляд, использование *эвристических методов* исследования. Как известно, методы качественного (логического) эвристического анализа основываются на индивидуальных или коллективных заключениях специалистов или самих субъектов

исследования, их профессиональном суждении, опыте и интуиции. Существуют различные классификации эвристических методов (например, использованные нами в работе представлены на рисунках 3.1 и 3.2¹⁴)

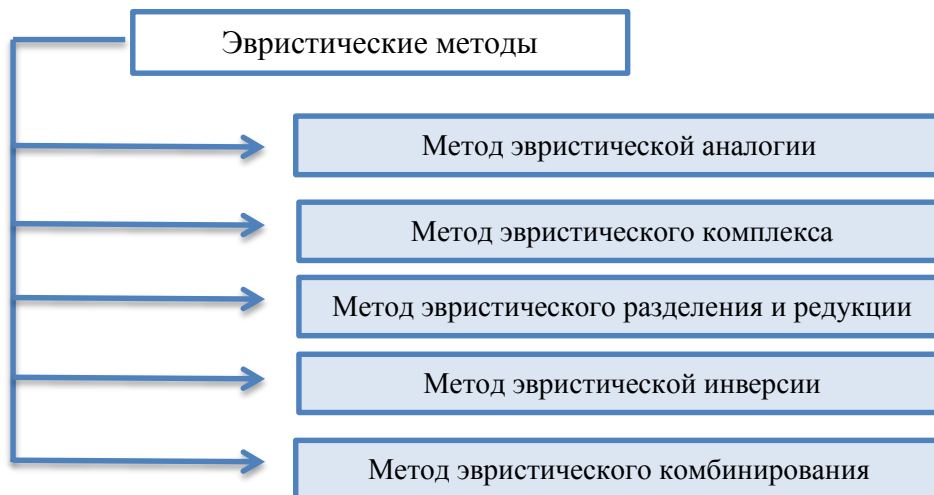


Рисунок 3.2 Классификация основных эвристических методов экономического анализа по эвристическому принципу

Набор конкретных инструментов и техник в рамках применения эвристических методов зависит от типа выбранной стратегии исследования (рисунок 3.3).

Необходимость использования эвристических методов применительно к анализу нестандартной занятости обусловлена следующим:

- отсутствием достаточно представительных и достоверных сведений по количественным характеристикам нестандартной занятости;
- качественным характером исходной социально-экономической информации, а во многих случаях – ее неопределенностью;
- отсутствием вполне сложившегося, четкого описания и математической формализации объекта исследования;
- недостатком времени, необходимых ресурсов и технических средств для аналитического моделирования и применения формальных характеристик;

¹⁴ Составлено на основе разработок ряда авторов [50, с. 99-100; 83, с. 73-130; 6, с. 9-13, с. 175-188; 43, с. 182-220].

- экстремальностью ситуации с нестандартной занятостью, выражающейся в нарастании тенденции ее распространения, все большем охвате нестандартно занятых состоянием неуверенности, нестабильности, бесперспективности и т.п.



Рисунок 3.3. Применение эвристических методов в зависимости от типа стратегии исследования

На данном этапе изучения нестандартной занятости считаем назревшим и возможным исследование с использованием эвристических методов ее следующих аспектов:

- формирование и сравнительный анализ социального портрета стандартно и нестандартно занятого работника территории;
- выявление социально-демографических и поведенческих особенностей нестандартно занятых работников на рынке труда – в целом и в разрезе наиболее распространенных форм;

- изучение и сравнительный анализ мотивационных характеристик стандартно и нестандартно занятых лиц, в том числе относящихся к прекариальной форме.

Ввиду сложности организации такого исследования на общероссийском уровне представляется возможным и достаточно интересным с научно-практической точки зрения его проведение в региональном разрезе.

Кроме того, на основе использования метода экспертных оценок считаем возможным и целесообразным исследовать степень распространения различных форм нестандартной занятости также в территориальных разрезах.

Для реализации поставленных целей региональных исследований вполне применим ряд аналитических методов, в частности, описательной (дескриптивной) статистики. Их особенность состоит в том, что на основании результатов исследования частных случаев не делается попыток неправомерных выводов о генеральной совокупности, что подходит к рассматриваемой ситуации. Дескриптивная статистика предполагает использование методов агрегирования данных, таких как построение и интерпретация статистических таблиц, графическое изображение результатов исследований, а также расчет ряда статистических показателей.

С использованием методов дескриптивной статистики нами предложен и апробирован в условиях Воронежской области ряд исследований, охватывающих проблематику нестандартной занятости.

Обратимся к особенностям и результатам исследований по предлагаемой методике.

Экспертный опрос с интерпретацией результатов в табличной, графической и вербальной формах.

Автором разработан инструментарий для проведения экспертного опроса специалистов по вопросам распространения и возможного регулирования форм нестандартной занятости населения. В июне 2016 года

он апробирован в Воронежской области¹⁵. Основная цель исследования – выработка мер для повышения эффективности работы правительства региона в части оказания помощи населению в трудоустройстве через развитие новых форм занятости с достойным доходом.

На основе полученных экспертных оценок была определена относительная распространенность отдельных форм нестандартной занятости. Ранжирование приведено в таблице 3.1 по трем параметрам: «наиболее распространены», «мало распространены», «отсутствуют». Кроме того, таблица содержит сведения о неосведомленности некоторых экспертов по поводу использования тех или иных ее форм.

Таблица 3.1 - Степень распространения нестандартных форм занятости (проранжировано по столбцу 2)

Формы нестандартной занятости	Распространены:			
	наиболее	мало	отсутствуют	эксперт не знает о них
Работа по временному контракту, договору подряда	59,4	29,9	1,5	9,3
Занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ)	40,6	41,1	8,6	9,7
Неполная, сокращенная занятость	20,4	54,9	9,7	14,9
Работа по гибкому графику	19,8	50,3	12,6	17,3
Работа на дому – самозанятость, по патенту, ИТД и т.п.	17,7	61,5	6,5	14,3
Фриланс – удаленная занятость	13,3	40,8	12,4	33,5
Аутсорсинг	4,8	40,8	13,5	40,8

Табличную интерпретацию экспертных оценок дополним более наглядной графической (рисунок 3.4).

¹⁵ Экспертами выступали работодатели (44,0%), специалисты исполнительных органов власти и органов местного самоуправления области (21,5%), профсоюзов (10,5%), государственной службы занятости населения, кадровых агентств (14,5%), общественных и др. организаций (9,5%). При этом в областном центре опрошено 54,0% экспертов, в районах области – 46,0%. Общее число экспертов - 475 чел.

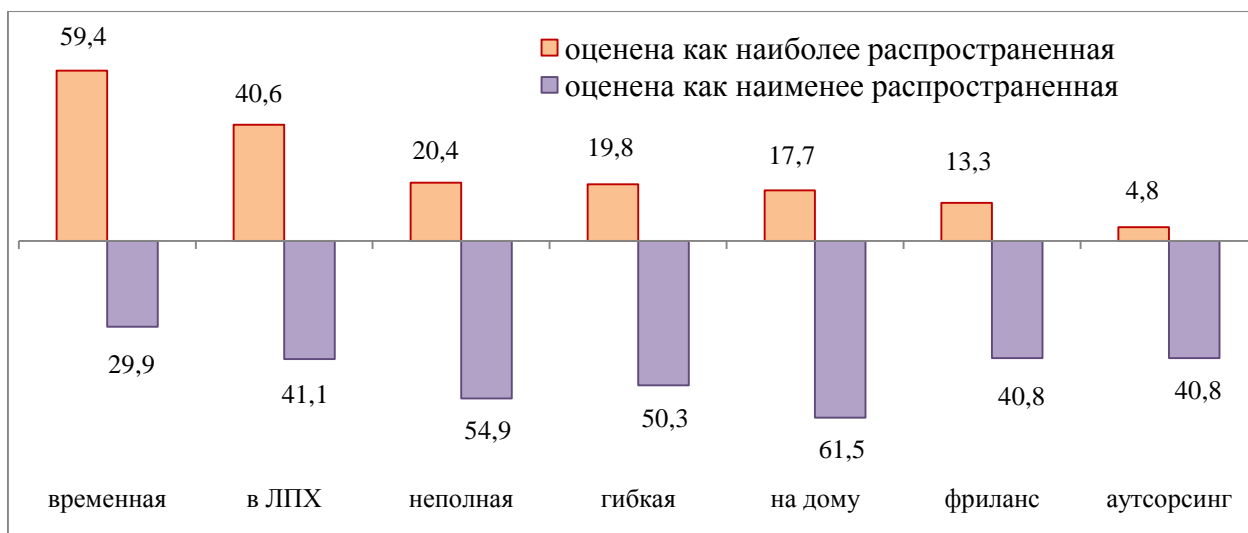


Рисунок 3.4 Сравнение областей распространенности отдельных форм нестандартной занятости (экспертная оценка, %)

Анализ полученных экспертных оценок позволяет выделить три группы форм нестандартной занятости по степени их распространенности в регионе:

А – наиболее распространенные (временная и занятость в ЛПХ);

Б – средне распространенные (неполная, гибкая, самозанятость);

В – наименее распространенные (фриланс, аутсорсинг).

Последняя группа форм, как и следовало ожидать, наименее знакома экспертам: каждый третий ничего не знает об удаленной занятости, а двое из пяти – об аутсорсинге.

В соответствии с предлагаемой нами методикой, результаты экспертного опроса необходимо сопоставить с опросом населения по вопросам нестандартной занятости (исследование по выборке, репрезентирующей взрослое, старше 18 лет, население региона по месту проживания: городская местность/сельская местность).

Результаты исследования о характеристиках и степени распространения различных форм занятости¹⁶ приведены в таблице 3.2. В задачу опроса не входила точная количественная оценка масштабов использования стандартной и различных форм нестандартной занятости:

¹⁶ Анкетный опрос населения по вопросам нестандартной занятости населения, апробирован в Воронежской области в июне 2016 г., опрошено 610 чел.

цель состояла в выявлении тенденций их распространения и получении относительных соотношений. В качестве основного признака стандартной занятости принята работа в штате.

Таблица 3.2 – Распространение форм занятости населения, %

Формы	Занято, % / ранг	В % к занятым в нестан- дартных формах	Группа распрост- ранен- ности
Работа в штате	54,1 / -	-	
Нестандартные формы:			
Работа по временному контракту, договору подряда	13,2 / 1	28,8	А
Работа на условиях аутсорсинга	1,5 / 6	3,2	В
Самозанятость, работа на дому	7,9 / 3	17,3	Б
Фриланс-удаленная занятость	5,6 / 4	12,2	В
Предпринимательство	1,2 / 7	2,6	В
Предпринимательство без образ. юр. лица	3,5 / 5	7,7	В
Неофициальная занятость	13,0 / 2	28,2	А
Итого (по столбцу)	100,0	100,0	

Среди нестандартных форм, которыми оказались охвачены 45,9% респондентов, наиболее распространены работа по временным контрактам (28,8%) и неофициальная занятость (28,2%). Достаточно представительна, как показал опрос, самозанятость (17,3%). Фриланс (12,2%), а также аутсорсинг (3,2%) представлены менее всего.

Из результата опроса (таблицы 3.2) следует, что на региональном уровне до сих пор ожидаемо превалирует занятость стандартная, или работа в штате (54,1%).

Этот вывод согласуется с результатами другого исследования, которое проведено нами практически параллельно с предыдущим для выяснения общественного мнения о деятельности исполнительных органов

государственной власти.¹⁷ В ходе этого исследования также выявлялась степень распространения основных форм занятости и была определена следующая ее структура: стандартную занятость имели около 2/3 опрошенных, 3,0% занимались предпринимательской деятельностью, остальные 31,8% были заняты в нестандартных формах.

Таким образом, результаты серии исследований не противоречат друг другу и выходят на одни и те же позиции – соотношения в характеристике степени распространенности среди населения различных форм занятости. Кроме того, предложенный подход (несколько взаимосвязанных опросов) позволяет комплексно изучить проблему и минимизировать погрешность исследования, неизбежную при разовых замерах.

На основе примененных эвристических методов исследования распространенности на региональном уровне различных форм занятости можно сделать следующие выводы:

- 1) использованные методы убедительно выявляют две тенденции:
 - сохранение преобладающей роли в региональных экономиках стандартной занятости (работы в штате);
 - снижение масштабов стандартной занятости из-за вытеснения различными разновидностями нестандартной занятости;
- 2) среди форм нестандартной занятости определенно преобладает над другими временная работа – по срочным договорам, контрактам и т.п.;
- 3) значительно распространены различные формы работы на дому (в т. ч. самозанятость, занятость в ЛПХ), а также неофициальная занятость;
- 4) фриланс и аутсорсинг до сих пор мало применяются, являясь для подавляющего большинства и работников, и работодателей «экзотическими» видами занятости.

¹⁷ Апробировано 19 февраля - 3 марта 2016 года. Метод – формализованное уличное интервью среди лиц старше 18 лет на основе квотной выборки, репрезентативной по полу и возрасту для постоянного населения области; опрошены 604 человека. Методологическое руководство опросом осуществлялось автором диссертационного исследования.

По нашему мнению, эвристические методы в полной мере подходят для исследования еще одного мало изученного аспекта нестандартной занятости – определения и анализа ее отличий от занятости стандартной. В этой связи вышеназванный опрос представителей различных категорий занятого населения преследовал также цель выполнения *сравнительного анализа характеристик и мотиваций стандартно и нестандартно занятых лиц*.

При анализе результатов исследования *сравнения проводились внутри массива опрошенных*: насколько различаются характеристики занятых в стандартных и нестандартных формах, имеются ли у последних какие-либо особенности.

Региональные различия *по признаку пола* между работающими в стандартной и нестандартных формах характеризует рисунок 3.5. Как видно, в отличие от стандартно занятых, среди представителей занятых в нестандартных формах *доля мужчин выше* (на 5,2 п.п.), чем женщин. Это, по-видимому, обусловлено психологическими особенностями мужского пола, его меньшим консерватизмом, большей склонностью к риску, к поиску нового по сравнению с женщинами.

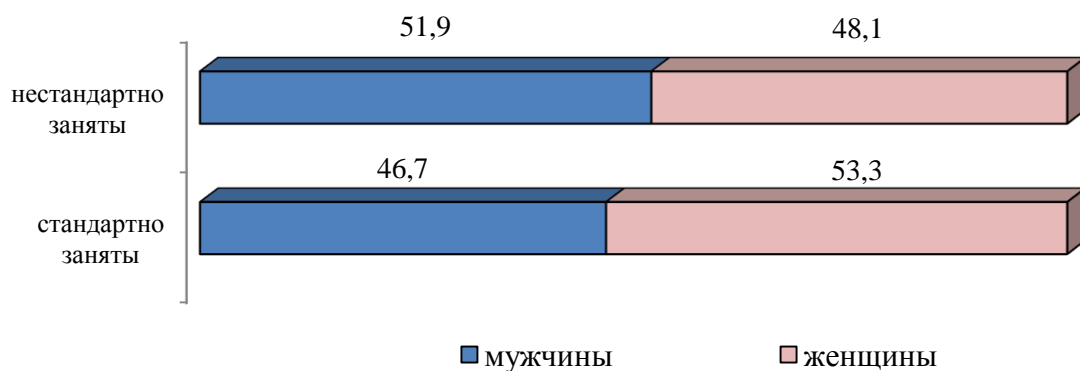


Рисунок 3.5 Сравнительная структура опрошенных занятых по полу, %

Очевидно, что к нестандартной занятости *тяготеют более молодые категории населения*: доля лиц в возрасте до 29 лет в их числе на 12,2 п.п. выше, чем среди занятых стандартно в штате. Соответственно, представители

старших возрастных категорий более расположены к занятости в стандартных формах. Так, в предпенсионной возрастной группе их больше на 7,2 п.п., в пенсионной – на 5,8 п.п. А среди лиц зрелого возраста 30–40 лет обнаружено равновесное представительство стандартно и нестандартно занятых.

Возрастная структура представителей сравниваемых форм занятости населения представлена на рисунке 3.6:

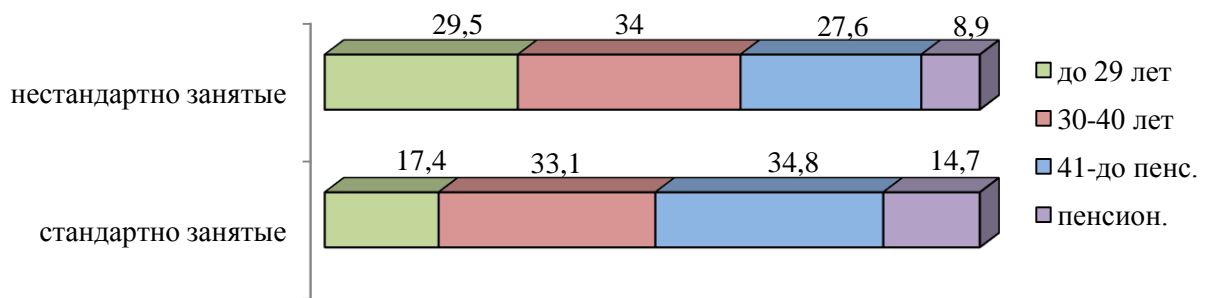


Рисунок 3.6. Сравнительная структура опрошенных по возрасту, %

Образовательная структура сравниваемых групп занятости, согласно опросу, не обнаруживает больших различий. Следовательно, о поляризации нестандартно занятых лиц по признаку образования можно говорить с осторожностью. Так, среди респондентов с нестандартными формами занятости немного повышен (на 2,9 п.п.) удельный вес лиц с высшим образованием; с другой стороны, отмечается повышенная доля работников с низким образовательным статусом (на 4,1 п.п.). Сложнее объяснить пониженную долю лиц со средним профессиональным образованием среди занятых в нестандартных формах (25,6% против 33,1% среди работающих в штате). Отмеченные особенности образовательной структуры нестандартно занятых лиц, как представляется, нуждаются в дальнейшем исследовании.

Апробированные опросы позволяют сверить социально-демографические характеристики стандартно и нестандартно занятых работников, полученные в двух разных исследованиях (таблица 3.3).

Таблица 3.3 - Социально-демографические особенности стандартно и нестандартно занятых работников по данным двух исследований (процентных пунктов)

Среди занятых в нестандартных формах по сравнению со стандартно занятыми повышены доли:	по данным анкетного опроса жителей (апробирован в июне 2016 г.)	по данным формализованного уличного опроса (апробирован в феврале–марте 2016 г.)
молодежи 18 – 29 лет	на 12,2 п.п. выше, чем среди занятых стандартно в штате	38,8% временных работников, 25,8% неформально занятых, 22,6% работающих в сфере ИТД против 18,4% постоянно работающих в штате
лиц мужского пола	на 5,2 п.п. больше, чем женщин	от 57,1% до 67,7% среди относящихся к разным формам нестандартной занятости против 43% среди стандартно занятых
городских жителей	на 9,8 п.п. больше, чем жителей сельской местности	от 74,2 до 64,5% среди представителей разных форм НЗ против 62,3% среди стандартно занятых

Как видно, выявленные особенности нестандартной занятости в обоих исследованиях совпадают.

Отличается большим разбросом оценка материального положения лиц, работающих в разных нестандартных формах. Так, среди неофициально занятых выше доля тех, кто считает свое положение бедственным (22,6% против 14% у «стандартных» работников); среди занятых ИТД, наоборот, повышен вдвое против стандартно занятых удельный вес оценивающих свое материальное положение как хорошее и отличное (35,5%); среди занятых по временным договорам наиболее высок (71,4%) удельный вес лиц, считающих свое положение удовлетворительным.

Сравнительная характеристика *организации* рассматриваемых двух *форм занятости* по степени их полноты, постоянства, графика работы

(гибкий или жесткий) и сектору (частный или государственный) представлена в таблице 3.4.

Таблица 3.4 - Сравнительный анализ организации стандартной и нестандартной занятости

Формы организации	В % к числу опрошенных		Разница между графами 3 и 2, п.п.
	стандартная	нестандартная	
1	2	3	4
полнота			
Полный рабочий день	75,5	73,1	-2,4
Неполная занятость	24,5	26,9	+2,4
постоянство			
Постоянная	86,5	52,6	-33,9
Временная	8,1	31,4	+23,3
Сезонная	2,7	5,1	+2,4
Эпизодическая	2,7	10,9	+8,2
график			
Жесткий	85,9	43,6	-42,3
Гибкий	14,1	56,4	+42,3
сектор			
Государственный	55,4	31,4	-24,0
Негосударственный	44,6	68,6	+24,0

Напрашивается вывод, что при организации занятости – независимо от ее формы – работниками отдается предпочтение полному рабочему дню, однако при нестандартной занятости неполный рабочий день встречается чаще. Кроме того, при последней явно преобладают *временные* формы организации (в совокупности на 33,9 п.п.), работа *по гибкому графику* (на 42,3 п.п.), в *негосударственном* секторе экономики (на 24 п.п.).

Подводя итоги, можно сформулировать *особенности социального портрета* лиц с нестандартной занятостью. Рассматриваемая категория работающих по сравнению с занятыми в стандартной форме представлена более высокой долей городских жителей, по полу - мужчин, по возрасту – повышенной долей молодежи и пониженной – представителей старших возрастных групп; среди них выше удельный вес занятых в частном секторе экономики, неполно, на временной основе, в гибких формах.

Важной задачей исследования является выявление и изучение *предпочтений нестандартно занятых лиц относительно форм и характера работы, а также мотивов ее выбора.*

Сравнение предпочтений рассматриваемых категорий занятого населения, проявляющихся при выборе определенной работы (таблица 3.5), показало, что стандартно занятые явно предпочитают – почти каждый второй – постоянные рабочие места с официальным оформлением. Среди них также несколько более выражено (на 1,5 п.п.) стремление получить хорошо оплачиваемую работу, независимо от ее содержания. Эти две позиции определяют предпочтения 70,3% занятых в стандартной форме.

Таблица 3.5 - Предпочтения характера работы занятыми стандартно и нестандартно (проранжировано по столбцу 2)

Характер предпочитаемой работы:	К итогу по столбцу, %		Разница между графами 3 и 2, п.п.
	стандартно занятые	нестандартно занятые, % / ранг	
1	2	3	4
постоянная с официальным оформлением	47,4	29,5 / 1	-17,9
любая хорошо оплачиваемая	23,9	22,4 / 3	-1,5
по специальности с достойным заработком, официально – не важно	12,5	24,4 / 2	11,9
работа со свободным режимом, по гибкому графику	5,4	12,1 / 4	6,7
работа на дому	4,3	7,1 / 5	2,8
собственное дело, самозанятость	2,7	1,3 / 7	-1,4
другое	2,2	0,0 / 8	2,2
возможность себя реализовать, творческая занятость	1,6	3,2 / 6	1,6
Итого	100,0	100,0	

Занятые нестандартно отличаются большим спектром предпочтений разнообразной работы с явным тяготением к атипичным формам. Так, среди них постоянную работу предпочитают всего 29,5%. Однако отмечаются

более высокие, чем у сравниваемой категории, предпочтения в отношении достойно оплачиваемой работы по специальности, независимо от наличия официального оформления (на 11,9 п.п.), занятости по свободному графику (на 6,7 п.п.), на дому (на 2,8 п.п.), работы творческого характера (на 1,6 п.п.).

Сравнительное ранжирование признаков искомой работы с весовыми коэффициентами рангов (таблица 3.6) подтверждает, что *категория нестандартно занятых лиц менее консервативна в выборе работы*, в ее состав входят люди с различными предпочтениями и большей склонностью к риску и новационным способам организации своей занятости. Следует отметить высокую значимость в их предпочтениях удаленной занятости (4-е место, тогда как у стандартно занятых – 9-е).

Таблица 3.6 - Основные параметры работы при выборе вариантов трудоустройства (ранжировано по убыванию, отсортировано по столбцу 2)

Предлагавшиеся варианты поиска	Нестандартно занятые ранг / вес в %	Стандартно занятые ранг / вес в %
1	2	3
по специальности с достойным заработком	1 / 2,7	2 / 23,4
любая, хорошо оплачиваемая работа	2 / 21,1	3 / 21,1
постоянная с официальным оформлением	3 / 17,2	1 / 30,8
удаленная занятость с постоянным оформлением	4 / 16,4	9 / 2,7
свободный режим, гибкий график	5 / 8,6	4 / 5,8
работа на дому	6-7 / 3,9	8 / 3,1
важен сам факт занятости	6-7 / 3,9	5-6 / 4,7
возможность себя реализовать, творческая занятость	8-9 / 3,1	7 / 3,7
возможность работать вахтовым методом	8-9 / 3,1	5-6 / 4,7
Сумма весов в %	100	100

Среди нестандартно занятого населения не только по факту выше доля временных работников. Оно потенциально более склонно к согласию на возможные варианты временной занятости (рисунок 3.7). Дополнительными

условиями при этом могут выступать работа по специальности и свободный режим труда. У данной категории лиц также более лояльное отношение к неформальной занятости.

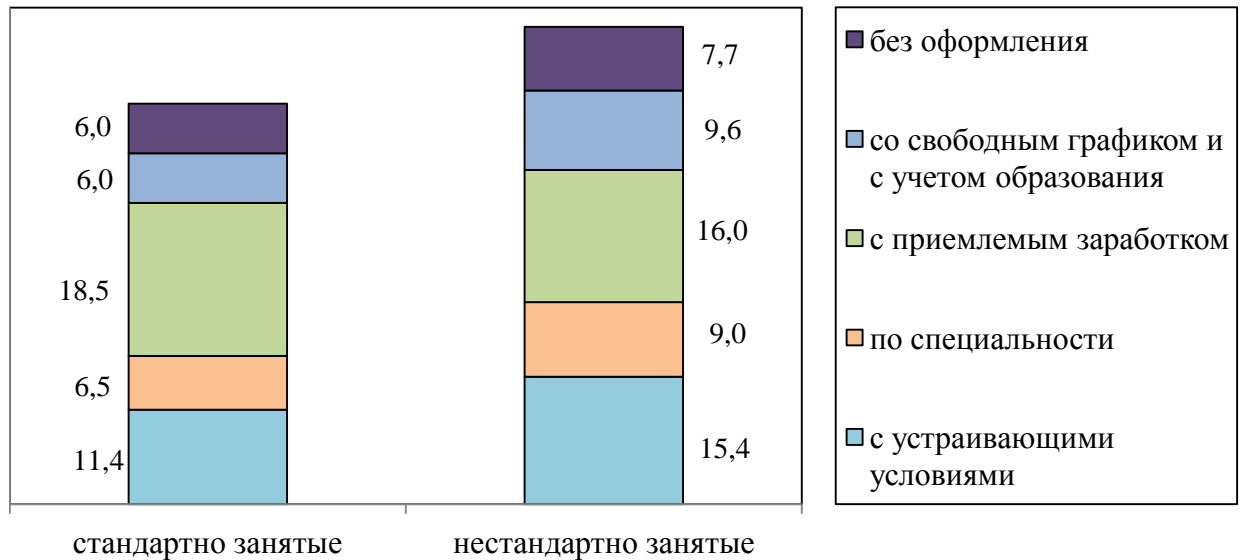


Рисунок 3.7. Согласие на варианты временной занятости стандартно и нестандартно занятых, % (множественный выбор)

Рассмотренная структура предпочтений и согласия на различные варианты занятости может объясняться большим спектром причин и иметь как добровольные, так и вынужденные мотивировки, с положительными или отрицательными последствиями для занятых. Выявление этих мотивировок для различных групп работников при выборе (предпочтениях) тех или иных форм нестандартной занятости – важная и нуждающаяся в решении задача. Для ее решения также применимы эвристические методы, и предлагаемая в настоящей работе методика позволяет получить необходимую информацию.

В таблице 3.7 приведены ответы респондентов *о причинах*, побудивших их *трудиться в нестандартных формах* (респондентам предлагался перечень причин).

Итак, по оценке самих работников, преобладающими являются причины свободного, добровольного выбора: в совокупности их назвали почти 2/3 опрошенных (1–4 причины). Из них считают выбранную нестандартную форму занятости наиболее современной и прогрессивной из

доступных 26,1% ответивших на вопрос; каждый седьмой полагает, что она позволяет лучше себя реализовать или больше заработать; 7,2% респондентов избрали ее потому, что она обеспечивает более свободную занятость.

Таблица 3.7 - Причины выбора нестандартных форм занятости

Причины	В % к числу ответивших
1. Считают эту форму наиболее современной и прогрессивной	26,1
2. Считают, что такая форма предоставляет лучшие возможности для самореализации	14,9
3. Считают, что так можно больше заработать	14,9
4. Предпочитают более свободную занятость	7,2
5. Не смогли найти стандартную, официальную занятость	9,5
6. Не смогли найти другую достойно оплачиваемую занятость	26,4
7. Вынудил работодатель	0,9
8. Другое	0,3

В составе причин недобровольного выбора нестандартной формы занятости превалирует шестая из приведенных в таблице 3.7 – свыше четверти респондентов просто не смогли найти другую работу с достойной оплатой труда. Почти каждый десятый предпочел бы стандартную занятость, но тоже не смог ее подобрать. И один из ста ответивших обвинил в вынужденном выборе работодателя.

Наряду с этими результатами, вышеназванным опросом независимых экспертов выявлено, что при выборе нестандартных форм занятости ищущие работу и работодатели руководствуются разными соображениями (таблица 3.8). Ответы в таблице ранжированы по столбцу 2.

Ответы экспертов показывают, что для работодателей выбор нестандартных форм обусловлен необходимостью сохранить кадры в тяжелой экономической ситуации (25,4%), пониманием происходящих в обществе глобальных, объективных перемен (15,8%), а также сокращением числа стандартных вакансий (14,3%), поэтому они нередко вынуждают работников переходить на новые гибкие формы труда (26,2%). Для

работников же основные причины выбора, как уже отмечалось, отчасти добровольные, обусловленные преимуществами нестандартной занятости (суммарно ответы по причинам 2 и 3 дают 44,3%), отчасти вынужденные (45,6% - сума ответов по причинам 1 и 4). Таким образом, между этими двумя группами причин почти складывается равновесие.

Таблица 3.8 - Сравнение причин использования нестандартных форм занятости соискателями и работодателями (в % к числу опрошенных)

Причины выбора	ищущие работу	работодатели
1. Сокращение числа вакансий для стандартной занятости	29,7	14,3
2. Более свободный характер нестандартной занятости	25,1	13,9
3. Современные формы нестандартной занятости позволяют многим людям лучше себя реализовать профессионально	19,2	4,2
4. Инициатива работодателей по переходу работников на нестандартные формы – временную, контрактную, неполную занятость и др.	15,9	26,2
5. Стремление сохранить работников в тяжелой экономической ситуации, переводя их на нестандартные формы занятости –контракты и т.п.	5,6	25,4
6. Глобальные причины – новые формы научно-технического прогресса, глобализация экономики, усложнение конкуренции и т.п.	4,1	15,8
7. Другое	0,3	0,2

На наш взгляд, использование эвристических методов, объединяющих возможности экспертного и анкетного опросов, убедительно свидетельствует о наличии целого ряда *особенностей нестандартной занятости, отличающих ее от занятости в стандартной форме*. Они касаются *социального портрета* нестандартно занятого работника, *предпочтений и мотивировок* при выборе работы.

Проведенный анализ достаточно убедительно доказывает применимость эвристических методов для достижения поставленных исследовательских задач на уровне субъектов Российской Федерации.

3.2. Совершенствование методов оценки масштабов и динамики распространения нестандартной и неформальной занятости населения

Несмотря на то, что в современной литературе опубликован целый ряд работ, посвященных проблемам нестандартной, неформальной занятости и прекариата¹⁸, среди них мы не встретили проектов с попытками увязки данной проблематики. Между тем, предпринятое нами исследование содержит теоретическое обоснование существующей взаимосвязи между названными формами занятости и позволяет изобразить эту взаимосвязь схематически следующим образом (рисунок 3.8).

Схема показывает, что неформальная занятость входит в состав нестандартной как ее часть (форма), а прекариат может состоять из занятых как неформально, так и в других нестандартных и незащищенных формах. Но здесь не затронута сфера количественных соотношений между изображенными объектами. Представляется, что выявление этих соотношений на основе адекватных методических подходов должно стать новой исследовательской задачей, до сих пор никем не решенной.



Рисунок 3.8 Взаимосвязь нестандартной, неформальной и прекариальной занятости

¹⁸ Ссылки на источники приведены в предыдущих разделах диссертационного исследования

Специалисты до сих пор имеют смутное представление о масштабах распространения нестандартной занятости как совокупности различных форм или, что то же самое, как антипода стандартной. Попыток измерения больше всего предпринималось в отношении неформальной занятости. Применительно к этой проблемной области имеются и различные методические разработки, и количественные оценки. Относительно прекариата практически нет ни того, ни другого – как показано выше, встречаются только теоретические исследования и самые общие оценки.

Исходя из этого, целесообразна попытка поиска методических подходов к количественной оценке масштабов и границ распространения рассматриваемых форм занятости населения в их взаимосвязи. Поскольку наиболее разработанной и, вместе с тем очень сложной структурно, методически и технически является проблема оценки неформальной занятости, начнем с нее. Это станет базой всего последующего *методического комплекса*.

Исследователи называют три основных источника данных для измерения распространенности неформальной занятости: 1) материалы обследований населения по проблемам занятости, проводимых органами государственной статистики (ОНПЗ); 2) балансы труда (на федеральном уровне разрабатываются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, на региональном уровне – исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, исполняющим полномочия в сфере труда и занятости населения); 3) Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ – ВШЭ)¹⁹.

Основываясь на этих источниках, разными исследовательскими коллективами и отдельными специалистами проводилась оценка уровня

¹⁹ РМЭЗ представляет собой общенациональное лонгитюдное обследование домохозяйств, проводится ежегодно (начиная с 1994 г. и исключая 1997 и 1999 гг.; специальный модуль для оценки неформальной занятости включен в 2009г.) Исследовательским центром ЗАО «Демоскоп» совместно с Институтом социологии РАН, Институтом питания РАМН, НИУ Высшая школа экономики и Университетом Северной Каролины в Чепл Хилле (США).

неформальной занятости в стране с применением довольно большой совокупности методов:

- «чистых» оценок на базе ОНПЗ и РМЭЗ;
- «остаточным» методом – общая численность занятых в экономике за вычетом численности занятых по отчетности организаций — юридических лиц;
- смешанным методом с использованием данных ОНПЗ и балансов труда;
- методом совмещения статистических данных с данными налоговых органов, органов социального страхования (о числе налогоплательщиков и получателей пенсий) и др.

Наиболее полный и информативный анализ результатов таких замеров приводится в публикациях Р.И. Капелюшникова (самостоятельных или в составе авторских коллективов) и О.В. Синявской [84, с. 5-7; с. 56-59; 56, с. 69-72; 202, с. 11-29].

Вопрос об *учете неформальной занятости* методом ОНПЗ или с его использованием решается на основании того, кто отнесен органами государственной статистики к данной категории лиц. В этой связи статистическая трактовка данного понятия может отличаться от научной, что и происходит в России. В соответствии с методикой Росстата, к неформальной занятости относится занятость в организации, у которой нет регистрации в качестве юридического лица. Этот подход дает *нижнюю границу* оценки неформальной занятости – в рамках неформального сектора. Одновременно Росстат не учитывает неформальную занятость на предприятиях формального сектора, если она осуществляется без оформления договора или контракта [234]. К тому же, единицей учета здесь является не рабочее место, а предприятие. Неформальная же занятость должна считаться индивидуально, т.е. по характеру конкретного рабочего места.

Однако данные ОНПЗ позволяют «...дополнительно оценивать также масштабы неформальной занятости, существующей внутри формального сектора. В разработках Росстата в состав занятых на неформальной основе ... в формальном секторе включаются три группы: 1) помогающие работники семейных предприятий; 2) работающие по найму на основе устной договоренности; 3) работающие по найму на основе договоров гражданско-правового характера)» [84, с. 23].

Согласно данным официальной статистики (метод ОНПЗ), численность неформально занятых в экономике нашей страны в 2014 году составляла 14,4 млн. чел., или 20,1% занятого населения. Из них 91% работали в неформальном, 9% - в формальном секторе. Уровень неформальной занятости сельского населения был вдвое выше, чем городского; среди мужчин на 17,3% выше, чем среди женщин. В 2016 году (таблица 3.9) доля занятых неформально выросла до 15,4 млн. чел., или 21,2% всего занятого населения [210, с. 64], в 2017 году несколько снизилась – до 14,3 млн. чел., или 19,8% [152]. Однако при этом увеличилась доля неформально занятых на основной работе до 93,3% в 2017 году против 90,2% в 2016 году. Одновременно отмечен рост доли занятых неформально в городской местности (соответственно с 63,0% до 65,5%). Гендерная структура работников, занятых неформально, в 2016-2017 годах оставалась практически неизменной, однако по сравнению с 2014 годом различия по полу существенно нивелировались.

Близкие данные, ссылаясь на Росстат, приводит А.Ю. Михайлов: в российской экономике занято на неформальной основе около 19,7% трудоактивного населения. Автор справедливо отмечает, что наиболее страдает от неформальной занятости пенсионная система из-за большой доли в экономике черных и серых зарплатных схем [140]. В результате демографическая нагрузка на работающее население оказывается чрезмерно высокой. Так, по состоянию на 1 января 2017 г. в стране было занято 72,4 млн. чел., в том числе в неформальном секторе – 15,4 млн. чел., а число

пенсионеров, получавших пенсию, составило 45,7 млн. чел. (прирост за пять лет более, чем на 6,5%). Поэтому пенсионная система РФ в первую очередь, ощущает на себе влияние неформальной занятости [210, с. 61, с. 155].

Таблица 3.9 - Численность неформально занятых в экономике России в 2016-2017 годах (данные Росстата)

	Всего, тыс. человек	в том числе		Распределение общей численности занятых в нефор- мальном секторе, %		Занятые в нефор- мальном секторе, в % от общей численности занятого на- селения
		на основной работе	на дополни- тельной работе	на основной работе	на дополни- тельной работе	
Всего						
2016 год	15370	13866	1504	90,2	9,8	21,2
2017 год	14324	13370	954	93,3	6,7	19,8
Городское население						
2016 год	9680	9016	665	93,1	6,9	17,4
2017 год	9380	8844	536	94,3	5,7	16,8
Сельское население						
2016 год	5689	4850	840	85,2	14,8	34,2
2017 год	4944	4526	419	91,5	8,5	30,1
Мужчины						
2016 год	8535	7740	794	90,7	9,3	22,9
2017 год	7991	7465	526	93,3	6,7	21,5
Женщины						
2016 год	6835	6125	710	89,6	10,4	19,4
2017 год	6334	5905	429	93,2	6,8	18,0

Р.А. Капелюшников и В.Е. Гимпельсон приводят результаты оценки распространения неформальной занятости в России другим методом - по данным баланса труда. При этом показатели ее уровня оказываются в среднем примерно на 5 п.п. выше относительно базовых, определяемых методом ОНПЗ. Авторы отмечают, что в таблицах баланса труда выделяются две группы занятых, которые могут быть отнесены к неформальному сектору: а) работающие по найму у отдельных граждан и занятые индивидуальным трудом и б) занятые в домохозяйствах производством продукции для реализации. В основу оценок положены также данные ОНПЗ, но они корректируются с учетом ведомственной статистики налоговых и

миграционных органов. «К сожалению, детали методологии, используемой для зачисления индивидов в эти группы, не известны, и нет уверенности, что она не изменялась во времени и применялась всегда и везде единообразно» [56, с. 70].

По расчетам В. Гимпельсона и А. Зудиной, использовавших остаточный метод, в 2009 г. к неформальному сектору было «можно отнести каждого пятого или даже каждого третьего занятого» [53, с. 37], что существенно превышало официальные статистические оценки методом ОНПЗ. Ю.В. Цепляева и Ю.В. Сониная, используя тот же остаточный метод, приводят близкие данные. Они рассчитали, что к 2014 году за предшествующее десятилетие неформальная занятость увеличилась с 16,5 до 25,6 млн. человек, что составило на тот момент около трети от числа занятых в экономике. Это, как они считают, – *верхняя граница* оценки неформальной занятости [234, с. 3], тогда как нижнюю, действительно, дал опросный метод ОНПЗ.

По нашим оценкам, в 2016 году неформальная занятость увеличилась до 28,0 млн. человек. Динамика неформальной занятости в среднегодовом исчислении, рассчитанная нами по «остаточному» методу, приведена в таблице 3.10.

Таблица 3.10 - Динамика масштабов и уровня неформальной занятости населения РФ (рассчитано автором по «остаточному» методу)²⁰

Показатели	2005	2010	2014	2015	2016
Среднегодовая численность занятых в экономике (по данным Росстата), млн. чел	68,3	69,9	71,5	72,3	72,4
Среднесписочная численность работников организаций (по данным Росстата), млн. чел.	48,2	46,7	45,5	45,1	44,4
Численность занятых в неформальном секторе экономики (по данным Росстата), млн.чел.	12,5	11,5	14,4	14,8	14,6 (оценка)
Среднегодовая численность неформально занятых в экономике	20,1	23,2	26,0	27,1	28,0

²⁰ Рассчитано на основании статистических данных [219, с. 19; 210, с. 55; 178, с. 92].

(расчет), млн. чел						
	в % к 2005	-	115,4	129,4	134,8	139,3
Среднегодовая неформально занятых в экономике в % к среднегодовой численности занятых	численность	29,4	33,2	36,4	37,5	38,7

Расчет показывает, что за 2005–2016 гг. абсолютная величина ее среднегодового показателя выросла с 20,1 до 28,0 млн. чел., или на 39,3%. Доля неформально занятых в среднегодовой численности всего занятого населения повысилась в 1,3 раза: с 29,4% в 2005 г. до 38,7% в 2016 г.

Р.И. Капелюшников приводит также оценки, которые основывались на данных РМЭЗ: Т. Карабчук и М. Никитиной (охватывали 2003–2009 гг.) и Х. Леманна с соавторами (использовались данные специального модуля РМЭЗ обследования 2009 года). Надо иметь в виду, что в регулярную анкету РМЭЗ включены вопросы, которые позволяют дифференцировать формальную и неформальную занятость: 1) о типе работы (на предприятиях / вне предприятий); 2) о наличии / отсутствии официального оформления работы; 3) о наличии / отсутствии нерегулярных подработок. В специальный модуль 2009 г. были добавлены 11 дополнительных вопросов, значительно расширивших спектр исследования.

При этом названными исследователями использовались различные трактовки неформальной занятости. В соответствии с подходом Т.С. Карабчук и М.В. Никитиной к «неформалам» относятся: 1) все занятые вне предприятий; 2) занятые на предприятиях без официального оформления; 3) занятые на микропредприятиях со штатом не более 5 человек. Таким образом, в своих оценках в отношении распространенности неформальной занятости они оказались близки к данным официальной статистики (17,2% против 19,5% по ОНПЗ в 2009 г.). В среднем за весь охваченный обследованием период уровень неформальной занятости составил около 17% (в том числе: занятые не на предприятиях – 8%, занятые на предприятиях без официального оформления – 5,5%; занятые на

микропредприятиях со штатом не более 5 человек – 3,3%). Правда, иной, чем в ОНПЗ, выглядела динамика неформальной занятости [86, с. 98-99].

В работе Х. Леманна с соавторами рассчитанный уровень неформальной занятости, во-первых, оказался значительно ниже; во-вторых, были получены два весьма различающихся значения: а) с учетом наличия или отсутствия у работника официально оформленного трудового договора – 6%; б) с учетом данных об уплате или неуплате работодателями взносов в социальные фонды с заработной платы работников – более 14% [84, с. 27].

На основе использования материалов РМЭЗ Р.И. Капелюшниковым рассмотрены еще четыре подхода к оценке масштабов неформальной занятости с условными названиями: «комбинированный», «количественный», «контрактный» и «социальный». Оценки на основе двух последних подходов оказались, на удивление, близки:

- контрактный подход (в число неформально занятых включены наемные работники без официального оформления занятости и самозанятые, не имеющие официальной регистрации) - 13,7%;

- социальный подход (к неформально занятым отнесены наемные работники, с заработной платы которых не осуществлялось никаких отчислений в социальные фонды, а также самозанятые, сообщившие, что бизнес-единицы, с которыми связана их деятельность, не перечисляют в эти фонды никаких взносов) – 12,4% [84, с. 29-30].

Е.Я. Варшавская и И.В. Донова с использованием материалов РМЭЗ приводят данные о неформальной занятости в формальном секторе, рассчитав, что «как минимум 7,0–8,0% работников предприятий и организаций не имеют оформленных трудовых отношений,....по доле работающих это сопоставимо с вкладом в занятость таких видов экономической деятельности, как здравоохранение, строительство, транспорт и связь» [40, с. 155].

Как видим, *масштабы распространения* неформальной занятости, оцениваемые на основе разных теоретических подходов и разными

методами, колеблются в очень большом диапазоне значений (рисунок 3.9). В 2009 г. их разброс по результатам шести расчетов – от 12,4% до 29,8%; в 2014 г. по результатам трех расчетов – от 20,1% до 32,9%; в 2016 г. по результатам трех расчетов – от 20,1% до 38,7%.

Но при этом все оценки показывают рост уровня неформальной занятости – на рисунке 3.9 это демонстрируют результаты трех методов за 2009 – 2016 гг.

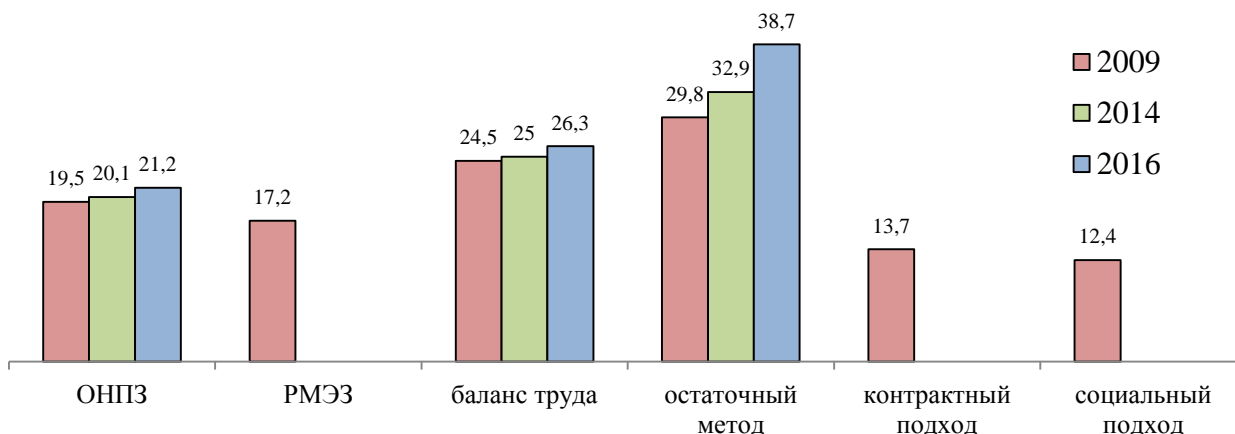


Рисунок 3.9. Оценка распространения неформальной занятости в РФ разными методами, % к среднегодовой численности занятого населения

Большой разброс в приведенных количественных оценках определялся рядом факторов, из которых основными, по нашему мнению, были различия между:

а) используемым концептуальным подходом к пониманию неформальной занятости как категории и его реализацией на практике в виде определенной совокупности учитываемых структурных единиц;

б) применяемыми методами оценки;

в) конкретными источниками данных (статистика, опубликованные результаты общероссийских и региональных мониторинговых исследований, данные собственных исследований, материалы налоговых, пенсионных, миграционных органов и др.);

г) способами получения данных (использование готовой информации, расчеты, обработка результатов исследований, применение специальных методик и т.п.);

г) учитываемым возрастным диапазоном занятого населения (15-72 года в материалах ОНПЗ – или трудоспособный возраст в соответствии с действующим законодательством в балансах труда).

Таким образом, для того, чтобы предложить *методический подход к оценке* распространенности нестандартной, неформальной и прекариальной занятости, необходимо определиться с методом, структурными элементами оцениваемых явлений, источниками данных и учитываемым возрастным диапазоном занятого населения.

Поскольку регулярными, систематически публикуемыми и потому наиболее доступными источниками данных являются материалы ОНПЗ и балансов труда, возьмем за основу эти методы. Применительно к ним рассмотрим структуру публикуемой информации.

Для этого обратимся к данным составленных нами таблиц 3.11-3.12 (на примере статистических и оценочных данных за 2016 год).

Таблица 3.11 - Анализ основных структурных показателей трудовых ресурсов РФ по данным ОНПЗ и балансов труда за 2016 год, тыс. чел.

Показатели	По данным ОНПЗ [178, 219]		По балансу труда [177]
	в возрасте 15-72 лет	в трудо- способном возрасте	
Численность населения	146804	83224	
Трудовые ресурсы	91161,1		90372,8
в т. ч.:			
трудоспособное население в трудоспособном возрасте		81354,2	80307,8
иностранные трудовые мигранты	2834,4	2834,4	3000,0
работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	7478,0		6972,5
Экономически активное население (ЭАН – рабочая сила), среднемесячно	76636	69395	
Занято в экономике	72393	65349	72065,2
Численность безработных (МОТ)	4243	4046	
Численность офиц.	895	895	895

зарегистрированных безработных (на конец года)			
Среднесписочная численность работников организаций	44446		
Численность населения, не занятого в экономике (ЭНАН)	18768,1	119592	19095,9
Лица, не входящие в состав рабочей силы	33590	15898	

Таблица 3.12 - Свод статистических данных для оценки масштабов нестандартной занятости населения РФ, 2016 год, тыс. чел.

Показатели	По данным ОМПЗ
Трудовые ресурсы в т. ч.:	91161,1
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	81354,2
иностранцы трудовые мигранты 15-72 лет:	2834,4
- имели разрешение на работу	143,9
- имели действующий патент на работу у физических лиц	1543,4
- привлекались домохозяйствами для выполнения работ	1889,6
- привлекались на работу предпринимателями	9448
Работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	7478,0
из них:	
лица старше трудоспособного возраста, занятые в экономике	7044,0
подростки, занятые в экономике	434,0
Экономически активное население (рабочая сила) в возрасте 15-72 лет	76636
Рабочая сила в трудоспособном возрасте	69395
Занято в экономике в возрасте 15-72 лет из них по статусу:	72393
- на предприятии, в организации со статусом юридического лица	59015
- <u>в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица</u>	<u>3362,7</u>
- <u>по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей, в фермерском хозяйстве</u>	<u>8241,6</u>
- в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции ... для продажи или обмена	1643,5
Занято на основной работе по видам договора всего в т.ч.:	66968
- по договорам на неопределенный срок (стандартная полная)	61379

- по договору на определенный срок (срочный договор)	2467
- по устной договоренности	2513
- по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг	609
Среднесписочная численность работников организаций	44446
Численность населения, занятого производством продуктов сельского хозяйства и др. для собственного использования, в возрасте 15-72 лет	16399
из них	
- <u>Занятые производством продукции сельского хозяйства и др. для себя в трудоспособном возрасте</u>	11305

Данные таблицы 3.11 позволяют провести сравнительный анализ значений трех ключевых параметров.

1. Численность занятых в экономике:

- по балансу труда она (72,1 млн. чел.) на 0,3 млн. чел. ниже, чем по данным ОНПЗ в трудоспособном возрасте (72,4 млн. чел.);

- за пределами трудоспособного возраста, по данным ОНПЗ, в стране заняты 6,9 млн. чел., по данным трудового баланса – 7,0 млн. чел.

2. Численность трудовых ресурсов обоими методами определяется как сумма трех показателей (см. таблицу), из которых первый и второй близки по значениям;

- по балансу труда численность трудовых ресурсов ниже, чем по данным ОНПЗ, на 0,8 млн. чел., в основном за счет числа работающих граждан, находящихся в трудоспособном возрасте.

3. Численность не занятого в экономике населения, определенная балансовым методом (19,1 млн. чел.), на 5,1 млн. чел. ниже, чем по данным ОНПЗ.

Данные ОНПЗ содержат также показатель среднесписочной численности работников организаций ($Ч_{\text{спис}} = 44,4$ млн. чел.). Это есть число лиц, стандартно занятых в организациях формального сектора экономики.

В таблице 3.12 приведены данные о 61,4 млн. чел. с основной занятостью в экономике по договорам на неопределенный срок,

приравниваемым к бессрочным. Можно считать, что это полная стандартная занятость ($Ч_{ст}$), в составе которой 17,0 млн.чел. (61,4 млн.чел. - 44,4 млн.чел.) работают в *неформальном секторе*.

На основании информации, содержащейся в таблицах 3.11 и 3.12, представляется возможным структурно и количественно разграничить стандартную и нестандартную занятость.

Оценка занятости стандартной

Свод и анализ приведенных данных позволяют, прежде всего, предложить методический подход для оценки масштабов распространения стандартной занятости.

Выше при оценке неформальной занятости остаточным методом мы исходили из того, что среднесписочная численность работников организаций ($Ч_{спис}$) полностью является формальной занятостью в формальном секторе (таблица 3.10). В то же время, формальный сектор экономики может рассматриваться как представленный официально оформленной, стандартной занятостью – но не весь, а за исключением неформальных работников этого сектора. Публикация Е.Я. Варшавской и И.В. Доновой позволяет оценить их долю в 7–8% от числа работающих в формальном секторе [40, с. 155], а статья Т.С. Карабчук и М.В. Никитиной в 5,5% (работники того же сектора, не оформленные официально) [86, с. 99-100].

Исходя из этого, мы полагаем, что алгоритм распространенности стандартной занятости $Ч_{ст}$ можно определять следующим образом:

$$Ч_{ст} = Ч_{стф} + Ч_{стнеф}, \quad (3.1)$$

$$Ч_{стф} = Ч_{спис} - Ч_{знф}, \quad (3.2)$$

где $Ч_{стф}$ и $Ч_{стнеф}$ – численность стандартно занятых лиц в формальном и неформальном секторах экономики соответственно;

$Ч_{спис}$ – среднесписочная численность работников организаций;

$Ч_{знф}$ – численность неформально (нестандартно) занятых лиц в формальном секторе экономики (работников организаций).

Мы склонны согласиться с оценкой Е.Я. Варшавской и И.В. Доновой и принять долю занятых неформально в формальном секторе за 8%. В этом случае в 2016 г. *число нестандартно (неформально) занятых в формальном секторе* экономики $\text{Ч}_{\text{знф}}$ составило:

$$44446 \times 8\% = \mathbf{3555,7} \text{ (тыс. чел.)}$$

Численность стандартно занятых в формальном секторе за вычетом неформалов будет равна:

$$\text{Ч}_{\text{стф}} = 44446 - 3555,7 = 40890,3 \text{ (тыс. чел.)}$$

Общая численность стандартно занятых граждан в обоих секторах экономики $\text{Ч}_{\text{ст}}$ составит:

$$40890,3 + 16933 = \mathbf{57823,3} \text{ (тыс. чел.)}$$

Оценка занятости нестандартной (включая неформальную)

Вся занятость за пределами стандартной может быть отнесена к нестандартной в различных ее формах.

Структурно нестандартная занятость будет включать:

а) в формальном секторе – сегмент неформальной занятости (8% от $\text{Ч}_{\text{зст}}$), или 3555,7 тыс. чел.

б) в неформальном секторе – часть занятого экономически активного населения как в пределах трудоспособного возраста (в статистике – рабочая сила), так и за его пределами.

Поскольку и стандартно, и нестандартно занятые лица входят в состав трудовых ресурсов, численность которых в виде основных компонентов представлена и в статистике ОНПЗ, и в балансах труда (таблица 3.11), будем отталкиваться от этой структуры трудовых ресурсов. Рассмотрим два возможных варианта оценки – статистический по данным ОНПЗ и балансовый.

А) По данным ОНПЗ

Первым шагом работы является структурный анализ показателей, приведенных в таблице 3.11. Так, рассмотрим занятость в составе показателя трудовых ресурсов, который укрупненно включает три составляющих:

$$Ч_{трес} = Ч_{эан} + Ч_{энан} - Ч_{брег}, \text{ где} \quad (3.3)$$

$Ч_{трес}$ – численность трудовых ресурсов;

$Ч_{эан}$ – численность экономически активного населения (рабочей силы);

$Ч_{энан}$ – численность экономически неактивного населения (не занятого в экономике);

$Ч_{брег}$ – численность безработных зарегистрированных (здесь – вычитается из суммы $Ч_{эан}$ и $Ч_{энан}$ во избежание повторного счета).

Проверим правильность приведенной формулы (3.3), получим:

$69,4 + 22,7 - 1,0 = 91,1$ (млн. чел), образующих трудовые ресурсы с учетом возрастных категорий 15–72 лет.

$Ч_{эан}$ можно представить как совокупность 3-х компонентов:

$$Ч_{эан} = Ч_{спис} + Ч_{мот} + Ч_{зорг} \quad (3.4)$$

$$Ч_{зорг} = Ч_{зрс} - Ч_{спис}, \text{ где} \quad (3.5)$$

$Ч_{спис}$ – среднесписочная численность работников организаций;

$Ч_{мот}$ – численность безработных (МОТ);

$Ч_{зорг}$ – численность занятых не в организациях, учитываемая как разница общей численности занятых в составе рабочей силы ($Ч_{зрс}$) и среднесписочной численности работников организаций ($Ч_{спис}$).

Реализация этой формулы данными в пределах трудоспособного возраста (столбец 3 таблицы 3.11) дает расчет численности *занятых не в организациях* неформального сектора экономики в 20,9 млн. чел.:

$$44,4 + 4,0 + (65,3 - 44,4) = 44,4 + 4,0 + \mathbf{20,9} = 69,3 \text{ (млн. чел.)}$$

Применительно к лицам 15–72 лет, охватываемых ОНПЗ (столбец 2 таблицы 3.11), численность этой категории занятых работников в составе неформального сектора ЭАН возрастает до 28,0 млн. чел.:

$$44,4 + 4,0 + (72,4 - 44,4) = 44,4 + 4,0 + \mathbf{28,0} = 76,4 \text{ (млн. чел.)}$$

Но выше мы рассчитали, что в неформальном секторе экономики стандартно заняты 16933 тыс. чел. Следовательно, *нестандартная занятость в неформальном секторе экономики* составляет $28,0 - 17,0 = \mathbf{11,0}$ (млн. чел.).

Проделанные расчеты позволяют оценить общую численность нестандартно занятых лиц в 2016 году

При оценке методом ОНПЗ *нестандартная занятость в возрастных границах обследований населения по проблемам занятости (15–72 года)* составляет 14,6 млн. человек.

Б) Расчет балансовым методом

Расчет балансовым методом по той же методике дает цифру 14,4 млн. чел. И хотя оценки всех составляющих нестандартной занятости неформального сектора отличаются от полученных методом ОНПЗ, общий итог близок к предыдущему.

Долевая оценка распространенности нестандартной занятости требует определиться с ее базой – какую численность занятого населения принимать за основу? Очевидно, это не может быть статистический показатель численности занятых в экономике (от 65,3 до 72,4 млн. чел. по методу ОНПЗ – табл. 3.11), поскольку он не учитывает работающих за пределами трудоспособного возраста, а также иностранных трудовых мигрантов. С их учетом общее число занятых в 2016 году составляет по методу ОНПЗ 82,7 млн. чел., исчисленное балансовым методом – 82,5 млн. чел.

Таким образом, *по масштабу распространенности нестандартная занятость в России в настоящее время находится в интервале между 1/5 до 1/4* и, по нашему мнению, будет только расширяться. Приведенный расчет минимален, поскольку опирается на официальные учтенные данные, а они неполны. Практически число нестандартно занятых больше, прежде всего, на величину неучтенной неформальной занятости, а это как минимум часть считающихся безработными и экономически неактивными лицами, которые, вопреки статистическим данным, работают. Отсюда и отношение государства к нестандартной занятости должно быть соответствующее – не как к чему-то, находящемуся на обочине нормальных путей экономики, а как к развивающемуся, мощному объективному процессу, нуждающемуся в правильной оценке, разумном регулировании, а также и поддержке.

Оценить количественные границы неформальной занятости по имеющимся данным статистического учета или балансов труда сложнее, да и вряд ли нужно на данном этапе понимания проблемы и проведения практических замеров. Полученные разными специалистами оценки применительно к сегодняшнему этапу исследований приведены в начале параграфа и вполне характеризуют диапазон распространенности неформальной занятости в нашей стране. Представляется, что в настоящее время важнее сделать следующий методолого-методический шаг к более точной оценке.

В таблице 3.12 сведены данные различных таблиц по результатам ОНПЗ, используемые органами статистики для оценки распространенности неформальной занятости в стране.

Сравним их формат с «классической» классификацией Р. Хуссманнса (рисунок 3.10) [37, с. 57-59].

Производственные единицы по типу	Рабочие места по статусу занятости									
	индивидуальные работники		работодатели		помогающие семейные работники	наемные работники		работники производственных кооперативов		
	неформальные	формальные	неформальные	формальные		неформальные	неформальные	формальные	неформальные	формальные
Предприятия формального сектора					1	2				
Предприятия неформального сектора	3		4		5	6	7	8		
Домашние хозяйства	9					10				

Рисунок 3.10. «Классическая» классификация видов неформальной занятости, предложенная Р. Хуссманнсом²¹

²¹ Темно серые ячейки соответствуют логически невозможным ситуациям, светло серые – различным типам формальной занятости. Неформальная занятость: светлые ячейки 1–6, 8–10; из них занятость в неформальном секторе - ячейки 3–8; неформальная занятость вне неформального сектора - ячейки 1, 2, 9 и 10.

Как и следовало ожидать, данные проводимых статистических обследований сегодня не позволяют выявить и оценить количественно формы занятости, которые обеспечивали бы системную характеристику неформальной занятости, приближенную к теоретической классификации. С одной стороны, в опросах представлены основные категории неформально занятых лиц, но их трудно соотнести с секторами экономики и типами организаций. С другой, до сих пор не преодолен такой недостаток опросов, как смешение легалистского и производственного подходов: в одних случаях по-прежнему, за единицу опроса принимается предприятие или организация, в других – рабочие места.

Количественная нестыковка данных вдобавок к качественно разным подходам прослеживается и в ряде других случаев использования метода ОНПЗ для решения рассматриваемого вопроса. Так, в рамках расширенного исследования 2014 года статистикой было выявлено, что имели разрешения и патенты на работу 3,3 млн. иностранных трудовых мигрантов, тогда как привлекались к работам домохозяйствами и предпринимателями 4,7 млн. иностранцев [150]. И можно только предполагать, пересекаются ли эти категории опрошенных. Существующая сегодня (начиная с 2015 года) система выдачи (продажи) иностранным гражданам патентов на работу позволяет отследить только факты их трудоустройства у юридических лиц и оставляют совершенно непрозрачной ситуацию с привлечением иностранцев на работу в домохозяйствах.

То же самое относится к учету неформальной занятости в домашних хозяйствах, потому что данные приведены в разных таблицах, а нередко и в разных источниках.

Органами статистики до сих пор не разрешен и концептуальный вопрос о том, какие уточнения договорных отношений работников с работодателями при приеме на работу могут рассматриваться как юридическая основа формальной занятости, и наоборот. В таблице 3.13 мы выделили курсивом формы, на которые следует обратить внимание.

Среди занятых на основной работе по видам договора мы выделили группу работающих по устной договоренности – 2513 тыс. чел. (2016 год). Остальные виды договоров, по нашему мнению, позволяют рассматривать занятость соответствующих субъектов как формальную.

В числе занятых по статусу выделена курсивом неформальная категория работающих в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции для продажи или обмена – 1643,5 тыс. чел. Наоборот, обозначенные курсивом с подчеркиванием две статусные группы (занятые в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, а также по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей и в фермерском хозяйстве – 11604,3 тыс. чел.), на наш взгляд, не могут целиком рассматриваться в качестве неформалов. Для такого утверждения требуются уточнения, на каких основаниях члены этих групп привлечены к работе. А вопрос об отнесении к неформалам занятых производством для себя продукции сельского хозяйства и др. является спорным – думается, что их можно так квалифицировать только в том случае, если это основной способ жизнеобеспечения упомянутых лиц.

Итак, статистический подход к оценке неформальной занятости нуждается в серьезных уточнениях, а именно он в настоящее время является основным. Наши предложения по уточнениям, касающимся секторов, категорий и форм занятости, представлены в таблице 3.13.

При заполнении столбца 1 таблицы 3.13 методическая трудность состояла в том, что некоторые формы занятости не относятся Росстатом к неформальной ввиду отсутствия инструментов учета (например, дополнительная неформальная занятость в формальном секторе) или, наоборот, официально относятся, но полностью не учитываются по той же причине (например, занятые на основе устных договоров). Считаем, что неправомерно относить к неформально занятым зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, работающих по патентам трудовых мигрантов, оформленных по гражданско-правовым договорам лиц, занятых в

домашнем хозяйстве для удовлетворения собственных потребностей (если это не единственный источник жизнеобеспечения).

Таблица 3.13 - Структура неформальной занятости в подходе Росстата и по предложениям автора

Формы занятости и категории занятых	Росстат учитывает	Наши предложения
Формальный сектор		
Работающие официально в формальном секторе, но получающие зарплату «в конверте»	-	+
Занятые на основе гражданско-правовых договоров	+	-
Трудовые мигранты, работающие по патенту	+	-
Занятость в формальном секторе:		
- основная неформальная	-	+
- дополнительная неформальная	-	+
Неформальный сектор		
Индивидуальные предприниматели с образованием юридического лица		
- официально зарегистрированные	+	-
- не зарегистрированные	+	+
- занятые по найму у индивид. предпринимателей	-	+
Индивидуальные предприниматели без образования юридического лица		
- официально зарегистрированные	+	-
- не зарегистрированные	+	+
Занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации	+	+
Занятые производством продукции в домашних хозяйствах, охотой, рыбалкой и др. для собственного потребления	+	-
Работающие на частных лиц (домашняя прислуга, сезонные помощники)	-	+
Оказывающие профессиональные услуги на индивидуальной основе (адвокаты, врачи, репетиторы, занятые извозом и т.п.)	-	+
Самозанятые на микропредприятиях	+	-
Занятые на основе устных договоров	+	+

Особая группа – самозанятые. Издержки регистрации в качестве официально занятых могут оказаться для них слишком велики, поэтому мы против категоричного решения этого вопроса.

В то же время мы предлагаем относить к «неформалам»: занятых по найму у индивидуальных предпринимателей – без официального оформления, работающих на частных лиц, оказывающих профессиональные услуги на индивидуальной основе, а также работающих официально в формальном секторе, но получающих зарплату «в конверте».

В целом считаем целесообразным следующий *уточненный методический подход к оценке масштабов распространения неформальной занятости*:

- для получения более полной и точной картины он должен быть комплексным (или смешанным) по методам и источникам данных, т.е. соединять в себе достоинства социологических специализированных обследований с данными налоговых, страховых, миграционных органов²²;

- при проведении социологических обследований выборка должна учитывать сектор экономики (формальный, неформальный, домашнее хозяйство), юридическую форму предприятия/организации (юридическое, физическое лицо), наличие регистрации, статус субъекта;

- единицей опроса должно быть рабочее место (работник);

- при проведении социологических обследований, одним из важнейших вопросов должен быть вопрос о наличии и форме договорных отношений работника с работодателем;

- в рамках социологических обследований все разрезы опроса должны быть сопоставимы (например, статусный разрез с договорным);

- социологическим обследованием должны быть охвачены представительные группы безработных, а также экономически неактивного населения (ЭНАН), поскольку среди них имеются неформально занятые, доли

²² С этих позиций интересный подход предложен в публикации «Мимикрируем и самовывживаем» [138].

которых на сегодняшний день не выявлены, а регулирующие меры в связи с этим не могут быть выработаны.

Что касается оценки прекариальной занятости, то для ее проведения необходимо и достаточно дополнить соответствующими вопросами анкету ОНПЗ обследования домохозяйств, не организовав специализированные отдельные исследования.

На сегодняшнем уровне представлений можно считать, что к прекариату относимы следующие контингенты трудоспособного населения с имеющимися количественными оценками их распространенности (по данным за 2016 год):

- лица с трудовым доходом от величины МРОТ и ниже, число которых правительством Российской Федерации оценено в 5 млн. чел.;

- безработные, которые во всем мире рассматриваются как низший прекариальный слой трудоспособного населения, не защищенного даже трудом (4,2 млн. чел. в возрасте 15-72 лет);

- неформально занятые по устным договоренностям с работодателями – не менее 2,5 млн. чел., согласно данным ОНПЗ.

Итого, это составит **11,7** млн. чел., являясь *низшей границей прекариата*.

3.3 Сравнительный (качественный) анализ стандартной и нестандартной занятости как методическая основа выявления слоя прекариев (на примере регионального исследования)

Несмотря на возрастающий интерес российских специалистов к исследованию прекариальной занятости, его практический аспект пока не получил должного развития. Особенно затруднительна количественная сторона ее изучения ввиду методологической сложности построения необходимой выборки: четкие критерии выделения категории «прекариат», как уже было отмечено в предыдущих параграфах, до сих пор не сложились.

Важным шагом на этом пути представляется качественный анализ нестандартной занятости в сравнении со стандартной в разрезе предложенных в главе 2 (параграфе 2.1) критериев идентификации прекариата. Для проведения такого анализа нами разработан и апробирован в условиях Воронежской области авторский инструментарий для опроса стандартно и нестандартно занятого населения. В результате апробации выявлены вполне определенные различия между этими двумя категориями занятых с позиции их реакции на критерии прекаризации.

В соответствии с предлагаемой методикой опрос должен проводиться по выборке, репрезентирующей занятое население по полу, возрасту, месту жительства, образованию и статусу занятости. Исходные данные для расчета выборочной совокупности – данные Росстата (или территориального органа Федеральной службы государственной статистики)²³. При апробации методики и инструментария исследования в Воронежской области выборка была рассчитана следующим образом: по полу 52,2% - мужчины, 47,8% - женщины; в возрасте до 30 лет – 22,0%, от 31 года до пенсионного возраста (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – 68,6%, старше пенсионного возраста – 9,4%; по месту жительства 71,8% - городские, 28,2% - сельские жители; имеющие высшее образование – 32,2%, среднее профессиональное – 26,0%, начальное профессиональное – 11,3%, среднее образование и ниже – 30,5%; по статусу занятости: 43,9% - рабочие квалифицированные, 9,8% - рабочие неквалифицированные; 27,8% - квалифицированные специалисты, 11,4% - служащие и средний специальный персонал, 2,0% - работники сферы индивидуальных услуг; 5,1% - руководители высшего и среднего звена. Объем выборки – 255 человек.

Анализ отраслевой структуры обнаруживает серьезные различия в занятости представителей рассматриваемых групп по отраслям экономики: в числе стандартно занятых преобладают работники здравоохранения (18,2%),

²³ Так, при апробации инструментария и методики исследования в Воронежской области расчет был произведен в соответствии с данными Воронежстата [155, с. 9., 11, 13, 17].

обрабатывающих производств реального сектора (18,2%) и образования (16,2%), тогда как свыше половины представителей нестандартной занятости сосредоточено в торговле (25,6%), обрабатывающих производствах (14,1%) и в сельском хозяйстве (10,9%). Характерно, что доля работающих неофициально в обеих группах почти одинакова (16,2% и 17,9% соответственно), но среди нестандартно занятых 11,5% ответили, что не знают или не могут ответить, оформлены ли их трудовые отношения. Среди «стандартных» работников доля таких почти вдвое ниже – 6%.

Перейдем к анализу распространения среди обеих групп населения явлений и процессов, которые в главе 2 нами предложено оценивать в качестве критериев прекаризации.

1. Распространенность в группах стандартно и нестандартно занятых граждан материальных и социальных гарантий, предоставляемых работодателями (рисунок 3.11).

Как видно, среди нестандартно занятых ниже доли:

- получающих регулярную оплату труда – на треть,
- имеющих оплачиваемые отпуска – почти вдвое,
- имеющих оплачиваемые больничные листы – более чем вдвое,
- получающих систематические премии, доплаты и др. материальные выплаты – в 9 раз,
- получающих материальную помощь – в 8 раз.

Работодатели перечисляют за нестандартно занятых лиц необходимые платежи в пенсионный и др. страховые фонды только в 60% случаев (по оценке опрошенных), не оплачивают им санаторно-курортное лечение (стандартно занятым – одному из десяти), практически не компенсируют транспортные затраты в связи с трудовой деятельностью (1,3% против 8,1% для стандартно занятых). Но при этом чаще компенсируют затраты на интернет и расходные материалы (71% против 1,0%). Частота разовых материальных выплат примерно одинакова.

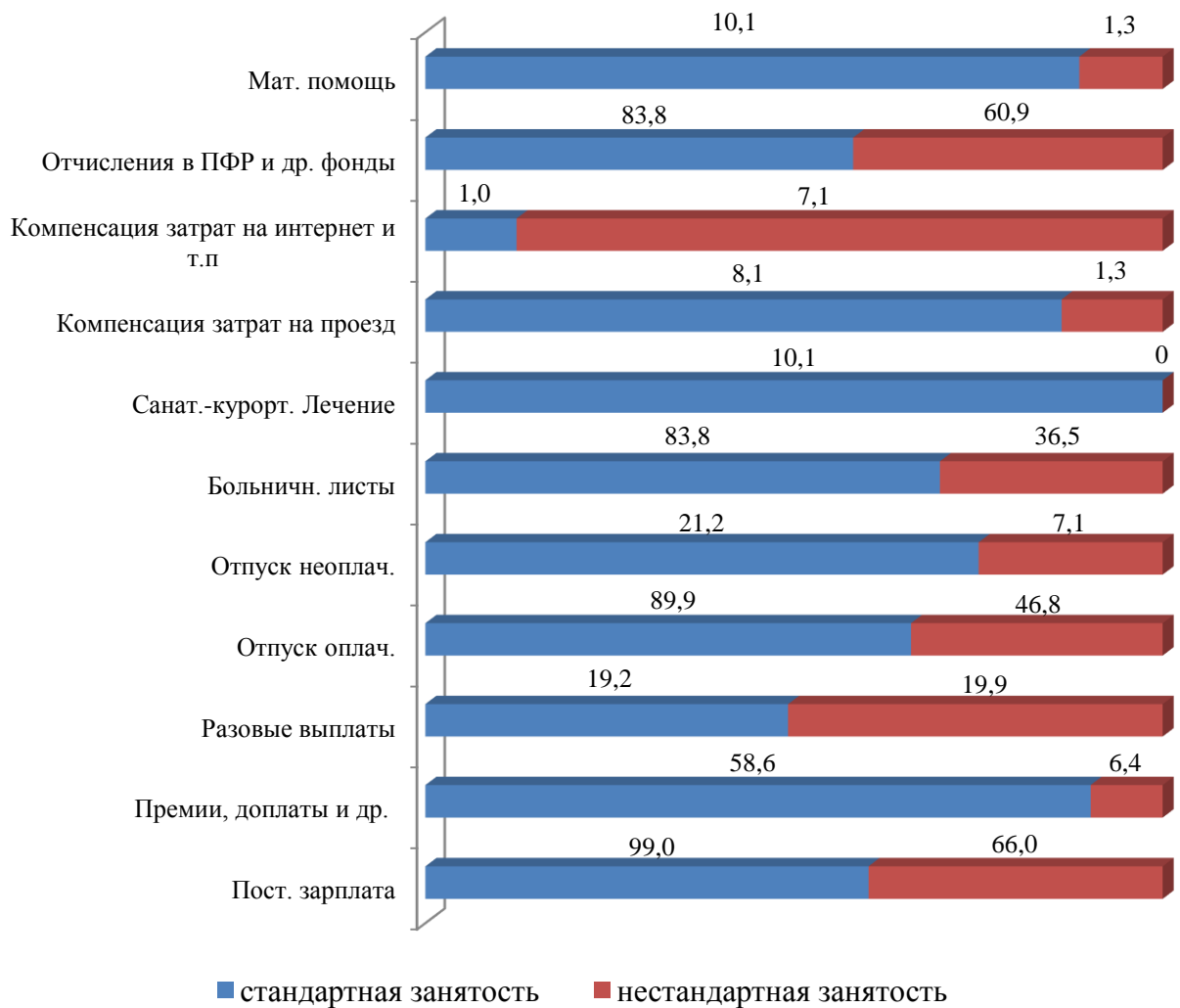


Рисунок 3.11. Наличие материальных и социальных гарантий, % к числу ответивших в группе

2. Частота смены мест работы представителями обеих групп занятых (рисунок 3.12).

Опрос подтвердил, что для нестандартно занятых типична смена рабочих мест. Так, среди ответивших на данный вопрос лиц этой категории меняли рабочие места более двух раз 44,3%, из них более пяти раз – 17,3%, т.е. каждый второй-третий. Не сменил работы ни разу лишь один из трех против 1/5 из группы стандартно занятых. При этом основными причинами нестабильной занятости были названы в порядке убывания значимости: ухудшение ситуации в экономике и на рынке труда, плохие условия труда и низкая зарплата, немотивируемые работодателем увольнения, собственная низкая конкурентоспособность.

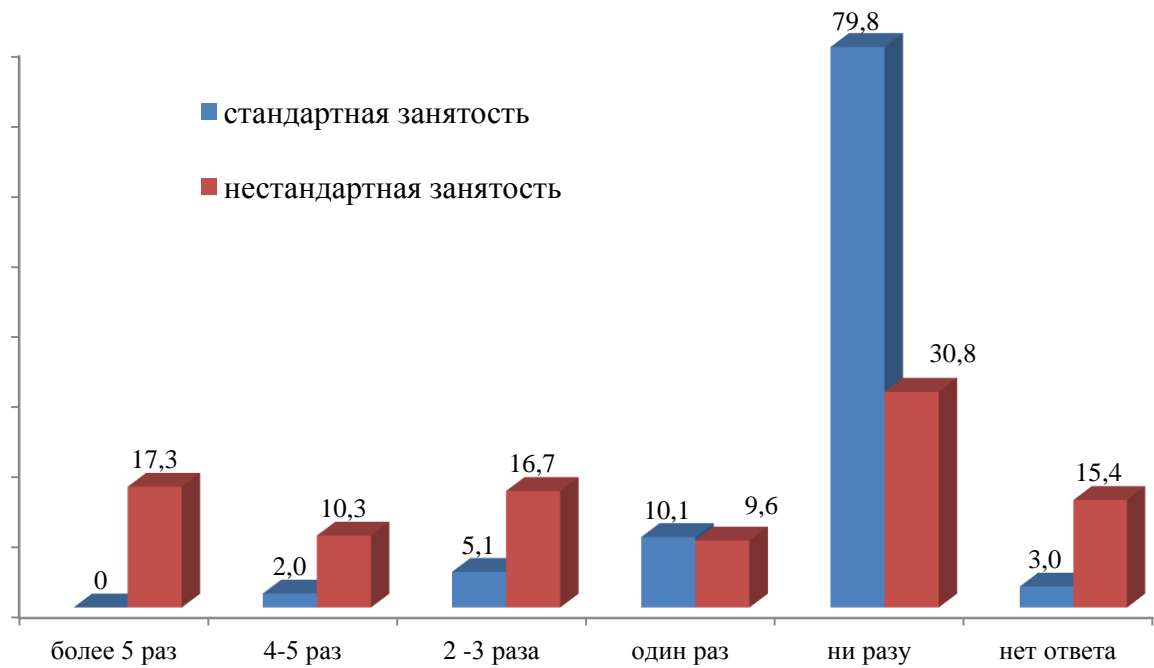


Рисунок 3.12 Частота смены рабочих мест, % к числу ответивших в группе

3. Изменения в содержании труда обеих групп респондентов позволяет сравнить рисунок 3.13.

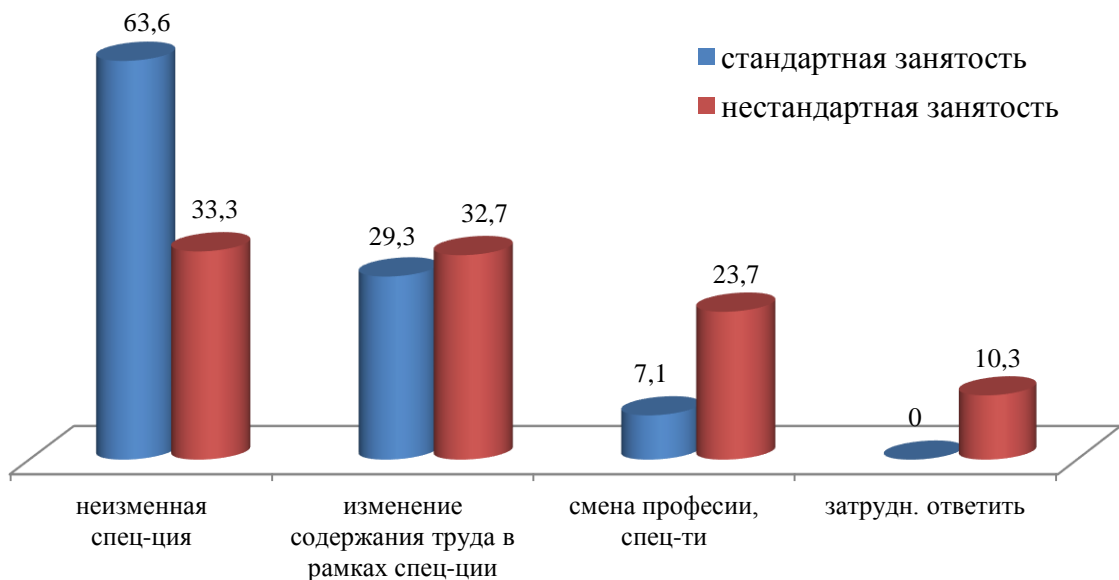


Рисунок 3.13. Подверженность изменениям содержания труда, % к числу ответивших в группе

Сравнительный анализ показывает, что нестандартно занятые меняют:

- намного чаще занятых стандартно – профессию, специализацию (по нашим данным, разрыв в 3,3 раза);

- незначительно чаще – содержание труда в рамках неизменной профессии или специализации (на 3,4 п.п., т.е. разрыв между обеими группами невелик); напротив, неизменная специализация труда более характерна для стандартной занятости (присуща двум из трех опрошенных).

Интересна иерархия причин, побуждающих нестандартно занятых лиц к этим изменениям. Сгруппируем их следующим образом (таблица 3.14):

Таблица 3.14 - Анализ иерархии мотивировок смены содержания труда нестандартно занятыми работниками

Подгруппа	Причина смены содержания труда	Рейтинг (% к числу ответивших/ место в рейтинге)
Внутренние мотивы работника		
материальные	стремление заняться делом с более высокой оплатой	19,9 / 1
предпочтение официальной занятости	желание найти работу с официальным оформлением	16,7 / 2
повышение конкурентоспособности	необходимость соответствовать требованиям времени	13,5 / 3
	желание повысить квалификацию, стать более конкурентоспособным	12,2 / 4
	стремление изменить социальный статус или заняться новым видом деятельности	10,3 / 5
предпочтение свободного времени	желание найти работу, предоставляющую больше свободного времени	5,1 / 6
Внешние побуждения		
со стороны работодателя	требование работодателя	9,0 / 7

Итак, после ожидаемого наивысшего приоритета материальных мотивировок на следующем месте оказалось стремление к официальной занятости.

Характерно, что 3/4 нестандартно занятых испытывают трудности с работой постоянно или с нарастающей силой и поэтому вынуждены искать новую или менять ее содержание.

4. Сравнение среднемесячного дохода представителей обеих групп со средним доходом по экономике региона (рисунок 3.14).

Почти у каждого второго нестандартно занятого среднемесячный доход ниже среднего от 1,5 до 2,5 раз (среди стандартно занятых – у каждого десятого), причем у 12% - на уровне и менее прожиточного минимума.

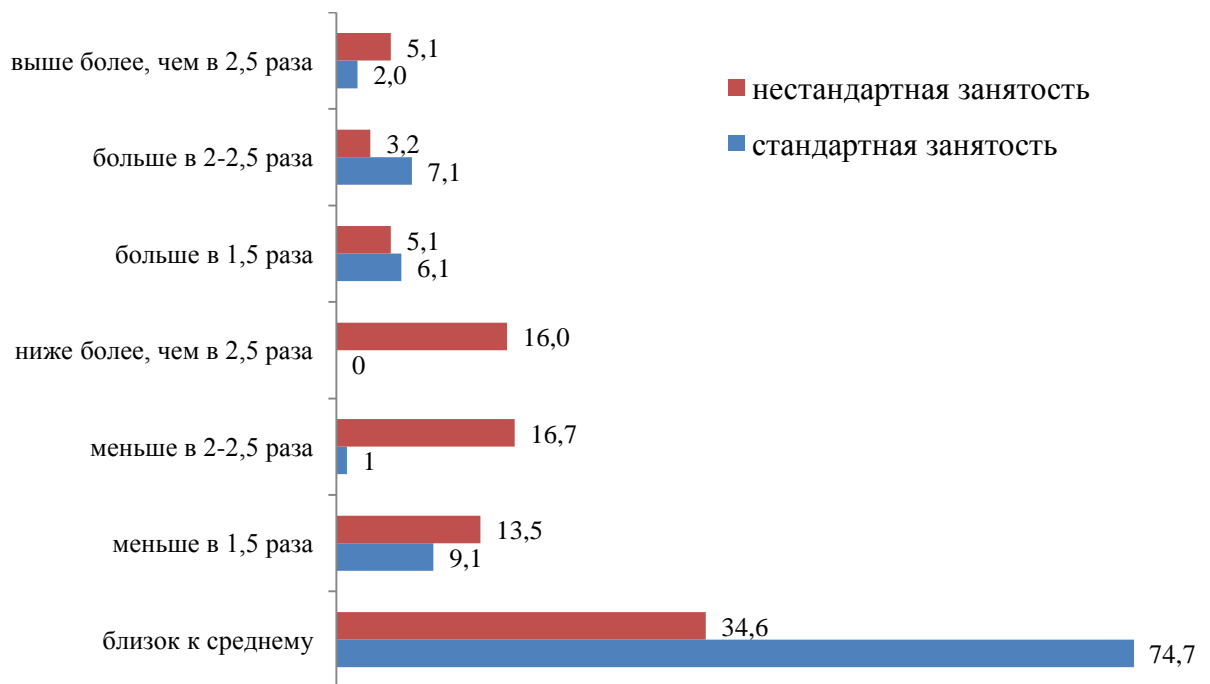


Рисунок 3.14. Сравнение величины среднемесячного дохода стандартно и нестандартно занятых со средним доходом по экономике субъекта Российской Федерации (регион проживания респондентов), %

При этом среди первых работают на двух-трех местах 23%, а среди вторых – только 18%.

Следует обратить внимание, что в числе нестандартно занятых лиц оказалось больше и тех, чей доход превосходит в 2,5 раза средний по экономике в субъекте РФ.

5. Для характеристики стабильности жизни весьма важна оценка размера и регулярности получаемых доходов. Сравнительный анализ позволяют сделать данные приведенные на диаграмме (рисунок 3.15).

Доля лиц со стабильными доходами среди нестандартно занятых работников вчетверо выше, но, одновременно, лиц со снижавшимися доходами – втрое выше. Каждый пятый представитель группы нестандартно занятых имеет неустойчивые размеры и динамику доходов, а каждый седьмой – вообще затрудняется определенно ответить на данный вопрос. В то же время у 7,7% доходы имели тенденцию к росту (показатель выше в 3,9 раза, чем у стандартно занятых).

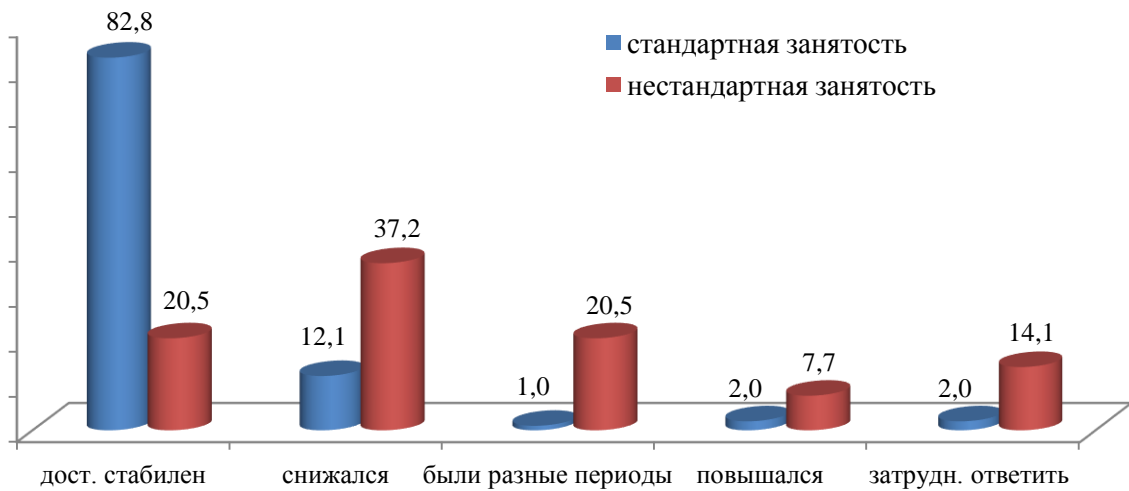


Рисунок 3.15. Сравнительная стабильность доходов обеих групп, % к числу ответивших в группе

Тем не менее, оценка респондентами влияния полученных доходов на уровень жизни (таблица 3.15) однозначно свидетельствует, что в целом у занятых в нестандартных формах жизнеобеспеченность ниже.

Особенно велика разница по основной, обобщенной оценке: почти девяти из каждых десяти стандартно занятых получаемые доходы позволяют поддерживать привычный для респондента и его семьи уровень и стиль жизни, тогда как лишь один из десяти нестандартно занятых дает аналогичную оценку своих доходов. Каждый третий из них считает, что уровень жизни немного снижается, а каждый пятый – что снижается он значительно. В первой группе снижение уровня жизни отметили только

8,1%, но роста – никто. Зато во второй группе такой рост признали 10,3% респондентов.

Таблица 3.15 - Связь дохода с уровнем жизни в оценке респондентов,% к числу ответивших в группе

	Стандартно занятые	Нестандартно занятые
Доход позволяет поддерживать привычный для семьи уровень и стиль жизни	85,9	9,6
Уровень жизни немного снижается, приходится покупать более дешевые продукты и вещи	8,1	34,6
Уровень жизни заметно снижается, приходится отказываться от ряда привычных благ, т.е. меняется и стиль жизни в худшую сторону	-	20,5
Уровень жизни растет	-	10,3
Затруднились ответить	4,0	16,7
Нет ответа	2,0	8,3

Характерно, что среди нестандартно занятых вчетверо больше затруднившихся дать оценку по данному вопросу или вообще на него не ответивших.

Недостаток доходов по-разному влияет на качество жизни респондентов и членов их семей в исследуемых группах (таблица 3.16).

Из ранжированных ответов видно, что нестандартно занятым приходится урезать практически все статьи расходов, но в наибольшей степени – социально-культурные. Очевидно, к бедным могут быть отнесены те, кому приходится отказываться от покупки продуктов питания (12,2%), одежды и обуви (13,5%), оплаты обучения (7,7%) и лечения (4,5%).

Сравнительный спектр и масштаб отказов стандартно занятых весьма незначителен. Однако следует учитывать, что среди нестандартно занятых определенный сегмент составляют лица, наиболее мобильные в профессионально-трудовой сфере, нацеленные на получение высокого заработка и обеспечение для себя и своей семьи соответствующего стандарта

жизни. Поэтому для них откат к среднему уровню потребления воспринимается негативно.

Таблица 3.16 - От каких привычных благ приходится отказываться ввиду недостатка доходов занятым в стандартных и нестандартных формах, в % к числу ответивших на вопрос в группе²⁴

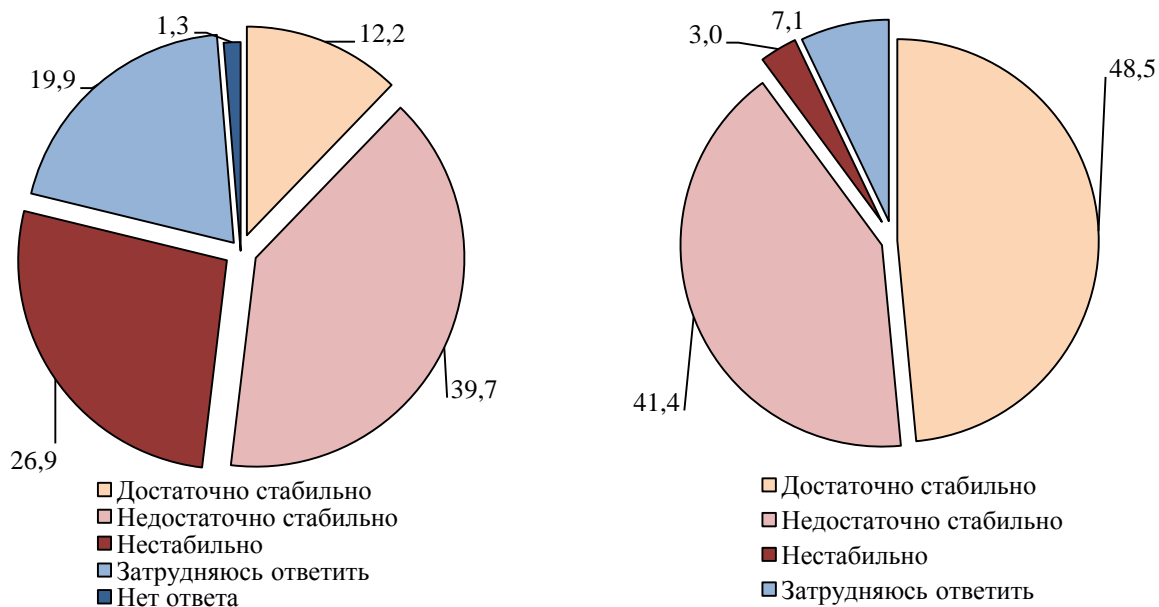
Привычные блага	Стандартно занятые	Нестандартно занятые
Покупка новой бытовой техники	0	34,6
Оплачиваемый отдых	0	31,4
Покупка движимого и недвижимого имущества	6,1	21,8
Развлечения и культурные мероприятия	0	19,9
Покупка новой одежды и обуви	0	13,5
Покупка привычных продуктов питания	0	12,2
Оплата обучения (собственного и детей)	0	7,7
Проведения семейных торжеств	0	5,1
Оплата лечения и процедур, поддерживающих здоровье	2,0	4,5
Другое	0	2,6

Таким образом, ответы на вопрос дают представление о самооценке стиля потребления, а не о финансовом благополучии респондентов.

6. Самооценка респондентами степени стабильности жизни – своеобразное резюме исследования (рисунок 3.16).

Как видно, вчетверо разошлись оценки представителей анализируемых групп по позиции «положение достаточно стабильно» (в пользу стандартно занятых) и «нестабильно» (наоборот, причем разрыв оценок – почти в 9 раз). Среди обеих групп доли оценивающих свою жизнь как недостаточно стабильную близки (около 40%).

²⁴ В соответствии с предлагаемой методикой, респонденты могли отметить не более 3-х вариантов ответов из предложенного списка.



Нестандартно занятые

Стандартно занятые

Рисунок 3.16 Самооценка нестандартно и стандартно занятыми стабильности положения и жизни, % к числу ответивших в группе

7. Оценка факторов, вызывающих у респондентов ощущение нестабильности. В ходе исследования респондентами отмечалось не более трех вариантов из предложенных оценочных факторов (таблица 3.17).

Таблица 3.17 - Сравнительная оценка факторов, вызывающих ощущения нестабильности (ранжировано по столбцу 3), % к числу ответивших в группе

Факторы	Стандартно занятые	Нестандартно занятые
Нестабильность положения организации респондента	4,0	30,1
Отсутствие (недостаточность) социальной защиты работников в нашей стране	17,2	28,8
Нестабильность положения работника в организации	6,1	26,3
Сложное политическое и экономическое положение в стране	19,2	19,2
Неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда	5,1	14,7
Беспокойство за детей, их образование и трудоустройство	21,2	11,5
Страх потерять здоровье из-за работы	2,0	9,0

Неверие в законы, в возможность отстаивать свои трудовые права	2,0	6,4
Сложное политическое и экономическое положение в мире	7,1	1,3
Другое	12,1	7,1
Затруднились ответить	8,1	21,2
Нет ответа	0	1,3

Полученные данные позволяют сделать следующие выводы.

Во-первых, в большинстве случаев оценки стандартно и нестандартно занятых расходятся и качественно, и количественно.

Во-вторых, нестандартно занятых более всего заботят факторы, имеющие непосредственное отношение к работнику и его месту работы.

В-третьих, среди факторов макросреды для представителей нестандартной занятости наиболее значима недостаточность социальной защиты работников.

В-четвертых, обе группы работающих озабочены в высокой степени и близко по значениям оценок сложным положением в стране.

Наконец, среди нестандартно занятых много выше доля затрудняющихся с оценками своего положения и перспектив в будущем.

8. Оценка респондентами личного или семейного «капитала», который может быть страховым резервом на случай усиления нестабильности положения (отмечались все подходящие варианты ответов из числа предложенных в опросе) приведена в таблице 3.18.

Очевидно, что у нестандартно занятых возможности подстраховки при дестабилизации положения значительно ниже, и они носят скорее нематериальный характер.

У стандартно занятых страховым капиталом служат недвижимость (90,9%), а также у каждого шестого – возможность что-то продать, у каждого

седьмого – финансовые сбережения, престижное образование, у трети – наличие востребованной профессии или специальности.

Таблица 3.18 - Наличие страхового резерва в виде личного или семейного «капитала», % к числу ответивших в группе

Нестандартно занятые	Виды «капитала»	Стандартно занятые
51,3	Опыт ведения личного подсобного хозяйства	7,1
19,9	Наличие земельного участка, собственного жилья и т.п.	90,9
17,3	Владение несколькими профессиями/специальностями	17,2
16,7	Владение востребованной специальностью	31,7
14,7	Умение рисковать, адаптироваться к ситуации, перестраиваться	8,1
12,8	Наличие финансовых сбережений	15,2
6,4	Возможность продать кое-что из недвижимости и др. имущества	17,2
3,8	Хорошее/престижное образование	14,1
26,9	Другое	19,2
23,1	Затруднились ответить	4,0
14,1	Нет ответа	3,0

Главными отличительными страховыми резервами нестандартно занятых служат опыт ведения личного подсобного хозяйства (для каждого второго) и более выраженное умение рисковать, адаптироваться к ситуации (у 14,7% против 8,1% среди стандартно занятых). Владение недвижимостью в их среде распространено в 4,5 раза меньше, востребованной специальностью – вдвое, а престижным образованием – вчетверо реже, также ниже и доля имеющих финансовые сбережения.

Наличие нескольких профессий или специальностей считают своим резервным капиталом в равной степени – каждый шестой в обеих группах.

Велики различия в оценке респондентами возможностей семьи и друзей в оказании помощи попавшим в сложную ситуацию. Из числа нестандартно занятых работников 39,7% считают, что их семья ничем не располагает для помощи в жизнеустройстве. Среди работающих в

стандартных формах такую низкую оценку возможностей семьи дали только 8,1%. Однако суммарная оценка различных позитивных возможностей семейной помощи (советом, стартовым капиталом, финансами, связями и др.) оказалась в обеих группах практически равной – около 45%, хотя в нестандартной группе доля материальных резервов семьи оценивалась ниже.

Аналогично охарактеризованы возможности дружеских, соседских связей и других социальных отношений взаимопомощи и поддержки: однозначно отрицательно их оценили среди нестандартно занятых лиц 41%, а во второй группе – вдвое меньше опрошенных (21,2%). Но при этом суммарную положительную оценку возможной помощи (психологической, юридической, в смене места жительства или профессии с целью трудоустройства и др.) среди первых дали около 53%, а среди вторых – 35,3%.

9. Собственная оценка респондентами их положения во властной структуре и деловой иерархии организации, в которой они работают, представлена в сравнительном варианте в таблице 3.19.

Таблица 3.19 - Оценка респондентами возможной помощи организации, в которой они работают, % к числу ответивших в группе

Возможные виды помощи	Стандартно занятые	Нестандартно занятые
1. Я не оформлен(а) официально ни в какой организации, поэтому мне не приходится рассчитывать на поддержку с работы	0	25,6
2. В нашей организации ценят только высшее руководство, а остальным не на что рассчитывать	29,3	19,2
3. Я не вхожу в число руководителей и управленцев высокого уровня и независимо от отношения ко мне как к работнику не могу рассчитывать на какую-либо поддержку	14,1	19,2
4. Несмотря на нестандартную занятость, я могу рассчитывать на отношение к себе как к нужному работнику и на определенную поддержку	0	9,0
5. Я занимаю достаточно высокое положение в организации и могу рассчитывать на ее	10,1	7,7

поддержку		
6. Вне зависимости от иерархии положение всех работников нестабильно	5,1	7,7
7. Я не вхожу в число руководителей и управленцев высокого уровня, но считаю хорошим работником и могу надеяться, что меня не уволят при сокращениях, возможна и другая поддержка	34,3	5,1
8. Я занимаю достаточно высокое положение в организации, но не рассчитываю на ее поддержку	5,1	0,6
9. Другое	1,0	3,2
10. Затрудняюсь ответить	1,0	2,6

В результате анализа приведенных данных, во-первых, выявлена высокая доля *неформально занятых среди работающих в нестандартных формах* – 25,6%, или каждый четвертый. Это *прекарии с самой незащищенной занятостью*.

Во-вторых, наиболее надежной защитой работника, по мнению обеих категорий респондентов, является статус высшего руководства или высокое положение в организации, причем доля таких значительно выше среди стандартно занятых.

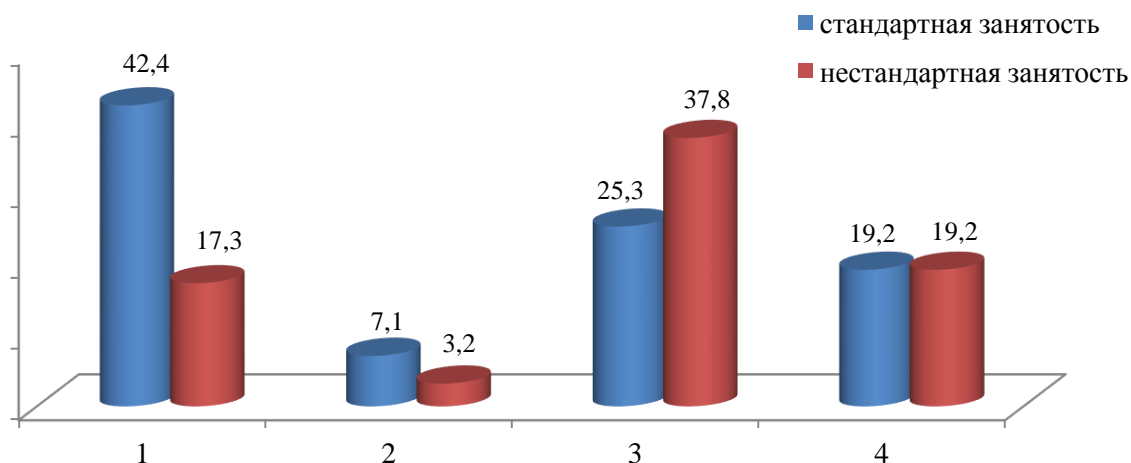
В-третьих, в организациях довольно часто (34,3%) высоко ценят и поддерживают хороших работников, независимо от служебного положения. Среди нестандартно занятых такая ситуация встречается многократно реже. В то же время каждый седьмой стандартно и каждый пятый нестандартно занятый считает, что не может рассчитывать на поддержку организации, не входя в состав высшего руководства.

Характерно, что положение всех работников организаций оценивают как нестабильное лишь 5–8%.

10. Оценка своего положения во властной иерархии общества (рисунок 3.17).

Как видно, верят в свой общественный статус и законные возможности выхода из трудных ситуаций четверо из десяти стандартно и менее двух –

нестандартно занятых, а не верит – каждый пятый из обеих групп. На помощь влиятельных родственников или знакомых рассчитывают очень немногие, а отсутствие таковых и соответствующих возможностей отметил каждый четвертый стандартно и каждые 2 из 5 нестандартно занятых. И в этом вопросе позиция нестандартно занятых слабее.



1 – Положение респондента в обществе позволяет надеяться, что в трудной ситуации ему помогут отстоять трудовые права
2 – У респондента есть влиятельные родственники (друзья, знакомые), которые смогут за него заступиться при необходимости
3 – У респондента нет ни связей, ни положения в обществе, которые помогли бы ему при нестабильной ситуации
4 – Респондент не верит, что в нынешних условиях можно рассчитывать на соблюдение законности, ощутимую материальную или социальную поддержку государства и общества

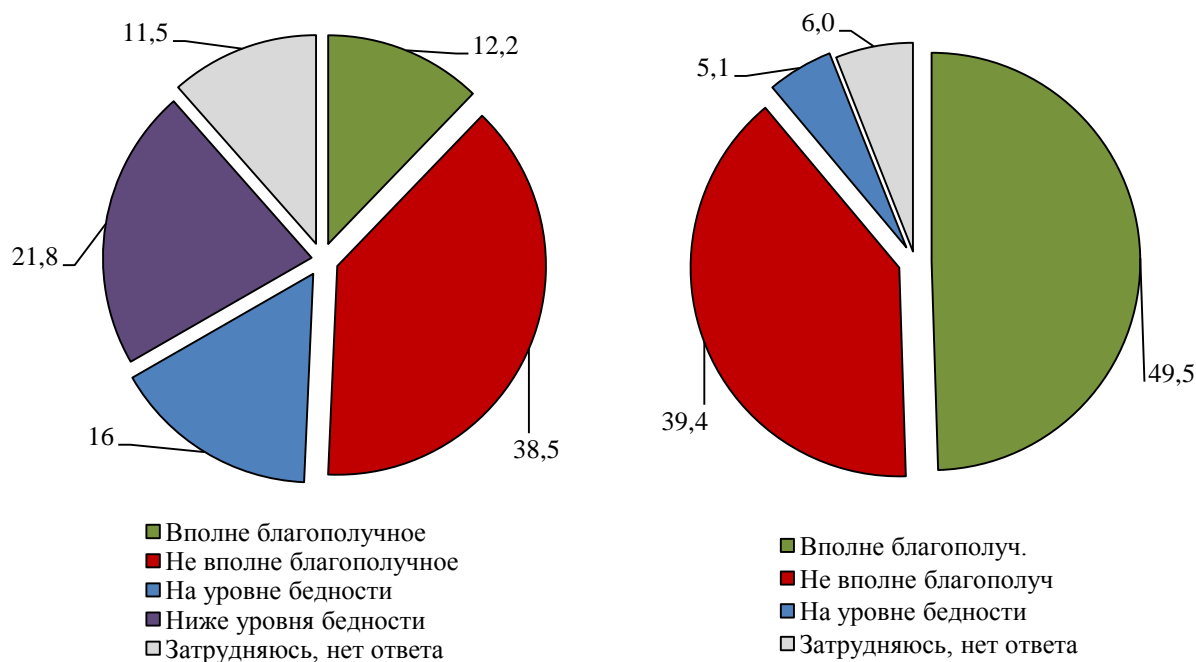
Рисунок 3.17. Оценка влияния связей и положения в обществе на выход из трудной ситуации, % к числу ответивших в группе

11. Уровень благосостояния и положение на рынке труда.

По уровню благосостояния (рис. 3.18) ярко выражено преимущественное положение стандартно занятых. Среди них оценивает свой уровень как вполне благополучный почти половина – вчетверо больше, чем в другой группе. Наоборот, ощущающих свое благосостояние ниже уровня бедности нет совсем, тогда как среди работающих на нестандартных рабочих местах таких крайне бедных (по самооценке) – 21,8%.

Интересно, что не вполне благополучными в обеих группах считает себя довольно большая и практически одинаковая доля опрошенных –

каждые двое из пяти. Но к бедным среди нестандартно занятых относят себя 37,8%. А в группе стандартно занятых – лишь 5,1%.



Нестандартно занятые

Стандартно занятые

Рисунок 3.18. Сравнительная оценка положения в обществе по уровню благосостояния нестандартно и стандартно занятых, в % к числу ответивших в группе

По положению на рынке труда определили свое состояние как стабильное 92% стандартно занятых, остальные затруднились с ответом. Градации нестабильности в оценке нестандартно занятых респондентов характеризуют данные таблицы 3.20.

Таблица 3.20 - Разновидности занятости с позиции ее стабильности (нестабильности) в оценке нестандартно занятых респондентов

Разновидности занятости	% к числу ответивших в группе
Постоянная стабильная занятость	26,3
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при наличии востребованной профессии/специальности	20,5
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при высоком уровне образования и квалификации	25
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при наличии низко востребованной профессии/специальности	7,7

Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при низком уровне образования и квалификации	6,4
Нестабильная занятость как мой свободный выбор	9,0
Затрудняюсь ответить	5,1
Нет ответа	1,0

Нестабильность занятости как свободный выбор отметили лишь 9% респондентов. Из тех, кто определил ее как вынужденную, 45,5% считают себя обладателями востребованной профессии/специальности и/или высокого уровня образования и квалификации. С невостребованностью профессии и низким уровнем образования эту форму занятости связали только 14,1% опрошенных – очевидно, что основные причины ее не в этом.

12. Длительность нестабильных условий занятости и жизнеобеспечения. В соответствии с предлагаемой методикой на этот вопрос отвечали только нестандартно занятые. Из них 6,4% ощущают себя человеком с нестабильными условиями на протяжении 5 лет и более, а от 3-х до 5 лет – еще 11,5%. Тем не менее, следует подчеркнуть, что 9% респондентов данной группы вообще не ощущают нестабильности условий жизни и занятости.

13. Риск дальнейшего усиления нестабильности занятости и жизни в целом (таблица 3.21) прогнозирует практически каждый второй как стандартно, так и нестандартно занятый (соответственно 49,5% и 52,2%).

Но, как видим, в первой группе выше доля считающих риск нестабильности минимальным (на 5,5 п.п.), а во второй – уже высоким (на 9,1 п.п.). Кроме того, в первой группе предсказуемо больше отметивших, что такой риск вообще отсутствует, а во второй – что нестабильность уже и теперь очень высока.

Полагаем, что данное исследование, методика и инструментарий которого апробированы в условиях Воронежской области, может служить информационной основой для разработки методического подхода к

идентификации прекариата в составе нестандартно занятого экономически активного населения.

Таблица 3.21 - Сравнительная оценка усиления риска нестабильности занятости и жизнеобеспечения, % к числу ответивших в группе

Степень риска	Стандартно занятые	Нестандартно занятые	Разница между графами 2 и 3, пп.
1	2	3	4
Риск отсутствует	28,3	21,8	6,5
Риск минимален	27,3	21,8	5,5
Риск существует	12,1	11,5	0,6
Риск высок	10,1	19,2	-9,1
Нестабильность занятости и жизни и уже крайне высоки	14,1	17,9	-3,8
Затрудняюсь ответить	8,1	7,7	0,4

Ввиду отсутствия статистики прекариата и учитывая рассмотренные результаты проведенного обследования двух групп экономически активного населения (стандартно и нестандартно занятых), считаем, что *методика идентификации прекариата может базироваться на данных опроса по апробированной нами анкете.*

Основные моменты предлагаемого методического подхода сведены в таблицу 3.22.

Нами введены:

столбец 1 – критерии идентификации прекариата, обоснование которых дано в параграфе 2.1. По результатам проведенного в параграфе 3.3 анализа предложено дополнить выделенными положениями критерий 4 («*низкий размер дохода*») и критерий 8 («*частота смены рабочих мест*»);

столбец 2 – по результатам опроса занятого населения добавлена информационная составляющая для введения показателей, по которым нами предложено идентифицировать прекариат в разрезе критериев;

Таблица 3.22 - Методический подход к идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения региона

Критерии	Содержательная характеристика по результатам апробации инструментария	Предлагаемые показатели	Диапазон значений	Степень учета количественного значения показателя
1	2	3	4	5
1 Самоидентификация работника в обществе и на рынке труда <i>по позициям:</i> а) <i>восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение;</i> б) <i>невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни</i>	а) Оценили жизнь в целом как нестабильную – 26,9% из них с вынужденно нестабильной занятостью – 59,6%, т.е. воспринимают занятость как вынужденно нестабильную, ухудшающую положение (Внз) – 16% Высокий прогнозируемый риск дальнейшего усиления нестабильности – 19,2% б) Уровень жизни заметно снижается, стиль жизни меняется в худшую сторону – 20,5% Приходится отказываться: - от покупки привычных продуктов питания – 12,2% (Отп) - от покупки новой одежды и обуви – 13,5% (Отоб) - от оплаты лечения и процедур по поддержке здоровья 4,5% (Отл)	а) оценки занятости как вынужденно нестабильной Внз б) снижения уровня и стиля жизни Отп Отоб Отл	а) в пределах показателя Внз б) в пределах фактического значения 3-х показателей	а) учет по факту оценки в пределах показателя Внз б) третий - отказный критерий
2. Отсутствие, <i>нестабильность</i>	Недостаточность социальной защиты работников в нашей стране – 28,8%	Согласие с критерием	По факту согласия с	Факт признания

<i>или недостаточность гарантий занятости</i>	Неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда – 14,7% Неверие в законы, возможность отстаивать трудовые права – 6,4%		критерием	нестабильности занятости и ее гарантий
3. Нестабильность содержания труда	Изменилось содержание труда (ИЗ _{ст}): в рамках неизменной профессии или специализации – 32,7%; профессия или специализация – 23,7%. Мотивы: а) требование работодателя – 9% (ИЗ _{стр}) б) материальные – 19,9% (ИЗ _{стм}) в) желание найти работу с официальным оформлением (легализовать неформальную занятость) – 16,7% (ИЗ _{стнфз})	ИЗ _{ст} : а) ИЗ _{стр} б) ИЗ _{стм} в) ИЗ _{стнфз}	Факт признания ИЗ _{ст} по любому из 3-х мотивов: а), б) или в)	Учет по факту оценки в рамках 3-х мотивов
4. Нестабильность заработной платы и дохода, их <i>низкий размер</i>	Нестабильность дохода: снижался, были разные периоды – 57,7% Материальное положение ниже прожиточного минимума (ПМ=10,5 тыс. руб.) – 16% (Д _{пм}) Материальное положение ниже уровня бедности в оценке респондентов – 21,8% (Д _б)	Д _{пм} Д _б	в диапазоне Д _{пм} – Д _б , но не выше ПМ	основной количественный критерий – средний доход \leq Д_{пм}
5. Отсутствие «подушки безопасности»	Отсутствие в собственности земли, др. недвижимости (От _н)– 80,1% Отсутствие финансовых сбережений (От _{сб})– 87,2% Невозможность продать что-то из недвижимости и др. имущества – 93,6% Опыт ведения личного подсобного хозяйства – 51,3% Владение несколькими профессиями/специальностями – 17,3% Умение рисковать, адаптироваться к ситуации – 14,7%	От _н От _{сб}	факт вхождения в диапазон показателей От _н и От _{сб}	Учет по факту в рамках показателей От _н и От _{сб}
6. <i>Низкая</i> степень доступности	Семья ничем не располагает для помощи в жизнеустройстве – 39,7% (Семья _{нет})	Семья _{нет}	факт вхождения в	Учет по факту в

социальных ресурсов (социального капитала)	Отсутствие возможностей дружеских, соседских связей и др. социальных отношений взаимопомощи и поддержки (Соц _{нет}) – 41% Могут оказать финансовую поддержку – 10,3% Могут помочь найти новое место работы, получить востребованную специальность – 5 – 6% Могут предоставить врем. Жилье с целью поиска работы – 7-8%	Соц _{нет}	диапазон показателей Семья _{нет} и Соц _{нет}	рамках показателей Семья _{нет} и Соц _{нет}
7. Низкая позиция во властной иерархии общества и организации	Нестабильность положения работника в организации – 26,3% (Нро) -не оформлен официально ни в какой организации – 25,6% (Нфз) - не входит в число руководителей и управленцев высокого уровня и независимо от отношения как к работнику не может рассчитывать на поддержку своей организации (Нрук)- 19,2% Нет ни связей, ни положения в обществе, которые помогли бы при нестабильной ситуации (Ноб) – 37,8%	Нро по показателям Нфз и Нрук; Ноб	факт вхождения в диапазон показателей Нфз, Нрук и Ноб	Учет по факту в рамках показателей Нфз, Нрук и Ноб
8. Длительность пребывания в условиях нестабильности, <i>частота смены рабочих мест</i>	Длительность от 5 лет и более (Лет ₅) Меняли рабочие места более 3-х раз 44%, из них более 5 раз – 17,3%, 4-5 раз – 10,3% (Срм _{5, 4-5})	Лет ₅ Срм _{5, 4-5}	в диапазоне показателей: нестабильность ≥ 5 лет; смена рабочих мест ≥ 4 раз	второй количественный критерий

столбец 3 – приведены предлагаемые показатели с их условными обозначениями;

столбец 4 – определен диапазон значений показателя;

столбец 5 – уточнена степень учета количественного значения показателя (по сложившемуся факту или в предлагаемых количественных границах).

В столбце 2 отобраны и сведены данные аналитических приведенных выше таблиц и рисунков, позволяющие достаточно представительно, на наш взгляд, оценить нестабильность жизни и занятости нестандартно занятого населения в разрезе критериев прекаризации (1–8). На базе этих данных, включенных в столбец 2, предложены показатели в столбец 3, наиболее комплексно и полно характеризующие выделенные критерии прекаризации результатами опроса.

Из состава этих показателей в столбце 5 выделены три, которые предлагается использовать по результатам опроса нестандартно занятого населения в качестве *количественных критериев прекаризации*:

первый и основной (по критерию 4) – значение величины среднемесячного дохода опрошенного индивида должно быть *равно или ниже D_{nm} , т.е. величины установленного статистикой прожиточного минимума*;

второй (по критерию 8) представлен двумя показателями:

1) длительность пребывания в состоянии нестабильной занятости от 5 лет и более (Лет₅),

2) смена рабочих мест опрошенным индивидом от 4-5 раз и более (Срм_{5, 4-5});

третий (по критерию 1б) – снижение уровня и изменение стиля жизни опрашиваемого индивида в пределах значения 3-х показателей: Отп, Отоб и Отл.

Остальные из восьми критериев предлагается оценивать при опросе фактом вхождения в диапазон предложенных в столбце 3 показателей.

Методика идентификации прекариата должна учитывать также необходимость обязательной оценки по предложенным показателям двух групп потенциально прекариального населения – безработных и неформально занятых по устным договоренностям с работодателями (обоснование этого дано в параграфе 3.2).

Такая оценка представителей обеих названных групп необходима потому, что их фактический статус, уровень благосостояния и стабильности занятости могут отличаться от формального. При этом очевидно, что обследование неформально занятых на предмет их прекаризации весьма затруднительно, и рассматриваемая методика может их охватывать лишь на добровольной или случайной основе.

Последовательность действий по идентификации прекариев в ходе опроса нестандартно занятых задана формулой (3.6). Т.е. на первом этапе опроса желательно определить, относится ли опрашиваемый нестандартно занятый к прекариальной доходной группе $D \leq D_{\text{пм}}$, и если нет, опрос следует прекратить, поскольку доходный критерий K_4 – основной. Однако само логическое выражение предполагает проведение опроса в любой последовательности, так как на результате она не отразится.

Отнесение респондента к категории «прекариат» производится путем вычисления математического выражения, использующего булевы операторы конъюнкции (&) и дизъюнкции (|):

$$\begin{aligned} & (D \leq D_{\text{пм}}) \& (K_2) \& K_{3a} (\text{ИЗ}_{\text{стр}}) \mid K_{3b} (\text{ИЗ}_{\text{стм}}) \mid K_{3в} (\text{ИЗ}_{\text{стнфз}}) \\ & \& (\text{Лет}_5 \geq 5) \& (\text{Ср}_{\text{м5,4}} \geq 4) \& \text{От}_\text{н} \& \text{От}_{\text{сб}} \& \text{Семья}_{\text{нет}} \& \text{Соц}_{\text{нет}} \quad (3.6) \\ & \& \text{Нфз} \& \text{Нрук} \& \text{Ноб} \& (\text{Отп} \mid \text{Отоб} \mid \text{Отл}), \end{aligned}$$

где K_2, K_3 – критерии 2 и 3, остальные условные обозначения даны в таблице 3.23.

ГЛАВА 4. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

4.1. Системная модель регулирования нестандартной занятости населения

Проделанный анализ нестандартной занятости населения и относимых к ней форм показывает, насколько сложен этот феномен и сколь неоднозначно оценивается обществом и государством. Получая все большее развитие в современном мире и в нашей стране, она, с одной стороны, открывает новые возможности эффективной и соответствующей современным реалиям трудоустроенности людей, а с другой, таит в себе немало экономических, социальных, культурных и этических проблем и угроз. Одновременно, можно утверждать, что изученность нестандартной занятости, как явления, недостаточна и не соответствует ее значимости и масштабам. В значительной мере это объясняется особенностями исследуемого явления, которое относится к числу «трудноуловимых» [172, с. 2048]. Ситуация выглядит еще более неприемлемой, если учитывать, что распространение нестандартной занятости есть объективная тенденция.

Ввиду этого недопустимо предоставить процессам дальнейшего распространения нестандартной занятости развиваться самопроизвольно, в соответствии со сложившейся траекторией и весьма неоднозначной и непоследовательной оценкой ее роли в жизни. Необходимо регулирование этих процессов в направлении поддержки перспективных и наиболее эффективных форм нестандартной занятости и нивелирования сопутствующих ей негативных явлений, экономических и социальных угроз.

Исходя из сложности, многофакторности, противоречий интересов многочисленных субъектов отношений нестандартной занятости, ее

регулирование должно носить комплексный характер и не может сводиться только к государственному.

Поэтому предлагаем *системную модель регулирования нестандартной занятости* населения, направленную на разрешение связанных с ее развитием проблем и смягчение угроз, ориентированную на достижение эффекта в социально-экономической сфере и рассчитанную на условия нашей страны. При этом имеется в виду, что *практические меры* по реализации модели будут рассматриваться *в региональном аспекте*.

Понятие модели в экономических исследованиях характеризуется неоднозначностью и недостаточной определенностью, поэтому для дальнейшей работы следует определить свое понимание данного вопроса. Основываясь на анализе литературы и собственных оценках, далее мы будем исходить из следующего определения.

Модель в экономике – формализованное описание исследуемого объекта в идеальном формате, а способ реализации модели на практике, адаптированный к влиянию конкретных факторов и специфических внешних условий есть механизм регулирования отношений, связанных с данным объектом²⁵. В нашем случае модель есть описание системы отношений нестандартной занятости, какими они должны быть в стремлении к идеалу, начиная с федерального уровня и кончая индивидуальным. При этом механизм регулирования способен реализовать такую систему, не просто адаптируя ее к существующим условиям среды, но и воздействуя на эту среду в сторону ее совершенствования и реформирования в нужном направлении.

Исходя из этого *предлагаемая модель включает следующие блоки*:

1 – особенности внешней среды России, проблемы и угрозы распространения нестандартной занятости;

²⁵ Аналогичный подход использован и другими авторами [36, с. 41-42].

2 – содержательная характеристика модели (цель и задачи, объекты и субъекты, виды, этапы регулирования), методическое обеспечение ее реализации;

3 – механизм реализации модели;

4 – первоочередные региональные проекты и меры регулирования;

5 – ожидаемая социально-экономическая эффективность регулирования.

Перейдем к рассмотрению модели по блокам.

Композиционная структура модели регулирования нестандартной занятости (НЗ) представлена на рис. 4.1.

Блок 1 – особенности внешней среды развития НЗ в России.

Разработка блока необходима для систематизации специфических признаков внешней среды, *в особенности с позиции их негативного влияния* на развитие НЗ, определения основных проблем и угроз в этой сфере, требующих разрешения или устранения путем регулирования.

Общие, присущие всем странам факторы и условия возникновения и распространения НЗ и ее форм, рассмотренные выше, в России имеют большую специфику.

Внешняя среда действия предлагаемой модели рассматривается нами как совокупность технико-технологических, а также специфических социально-экономических, правовых, институциональных и других факторов и условий, определяющих становление и характер развития отношений НЗ. Более развернутая характеристика негативных особенностей внешней среды включает следующее.

Прежде всего, учет специфики сложившегося в России технологического уклада (ТУ), которая имеет ряд проявлений в рассматриваемой области. Во-первых, современные постиндустриальные ТУ, характерные для передовых стран мира, в России развиваются, но неравномерно во времени и пространстве. Во-вторых, наряду с этим массово

сохраняются черты предыдущих ТУ – доиндустриальных и в особенности индустриального.

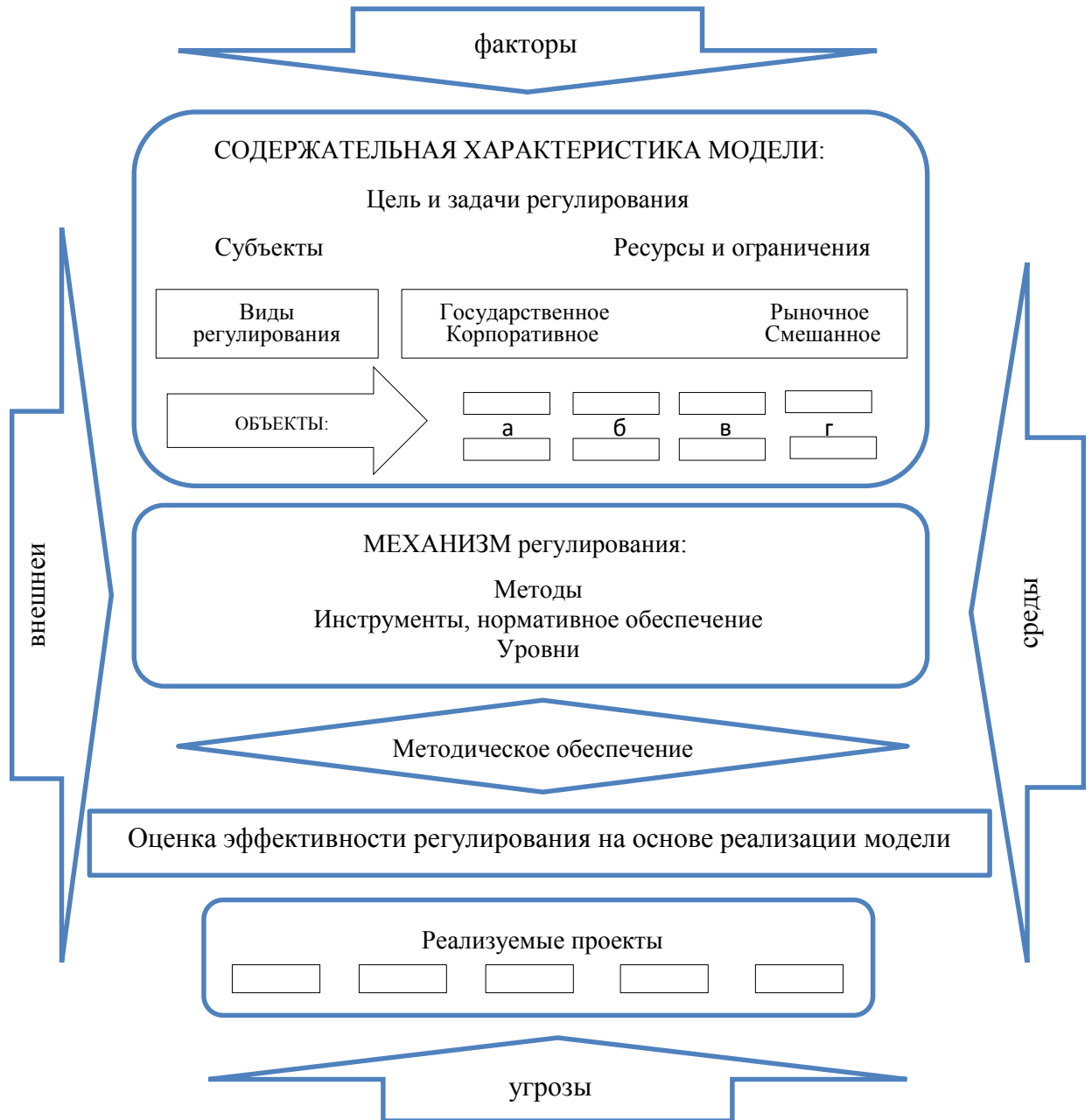


Рис. 4.1 Композиционная структура модели регулирования нестандартной занятости

Это отражается на структуре занятости (велик удельный вес работающих в мелкотоварном, мануфактурном, крупном машинном производстве, домашнем хозяйстве), проявляется в несоответствии многих рабочих мест требованиям современной экономики и т.п. Отчасти эту

картину иллюстрируют данные Росстата [219, с. 113] (таблица 4.1), из которых видно, что более трети рабочих мест находятся в некрупных и мелких производствах или домашнем хозяйстве, в основном с невысоким, устаревшим технико-технологическим уровнем.

Таблица 4.1 - Количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг в экономике РФ по типу занятости и видам экономической деятельности в 2016 году (в среднем за год)

Трудовая деятельность по видам рабочих мест:	Тысяч рабочих мест (работ)	в % к итогу
1. за оплату или прибыль, всего	78381	82,9
в том числе рабочих мест:		
1.1. в организациях	60348	63,8
1.2. в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, фермерских хозяйствах (включая рабочие места наемных работников)	18033	19,1
2. по производству продукции для собственного использования	16168	17,1
Всего рабочих мест в экономике	94549	100,0

В социально-экономической сфере – сказывается влияние нескольких экономических кризисов двух последних десятилетий, а необходимая модернизация экономики проводится слабо и непоследовательно. Недостаток инвестиций и их во многом устаревшая структура приводят к нехватке и низкому качеству рабочих мест. Кроме того, не снижается диспропорциональность между спросом и предложением услуг труда.

Как следствие, у работодателей отсутствуют стимулы, а зачастую материальные и даже правовые возможности, к обеспечению высокооплачиваемой занятости в современных формах. Недостаточная оплата труда, отсутствие качественных вакансий понуждают субъектов рынка труда к скрытым, неофициальным, временным, индивидуальным без образования юридического лица и т.п. нестандартным формам занятости

В институциональной сфере остро ощущается недостаток экономических реформ. Целый ряд государственных институтов работает в значительной мере вхолостую, это в определенной мере касается и роли государственной службы занятости населения. Во многом формально действуют институты социальной защиты, вследствие чего ширится круг социально недостаточно защищенных категорий занятых и незанятых, растет слой прекариата.

Макроэкономическая политика государства не вполне эффективно стимулирует развитие конкуренции и рыночных отношений (в том числе современного рынка труда, малого и среднего предпринимательства), снижение дифференциации в оплате труда. Текущая политика государства направлена на минимизацию бюджетного дефицита путем увеличения налоговых сборов, экономии на расходах в социальной сфере [120]. Это проявляется, например, в попытках сокращения неформальной занятости административными методами²⁶ (в т.ч. путем определения контрольных заданий для субъектов Российской Федерации), что нередко приводит к фальсификации результатов и, напротив, стимулирует ее рост. Задача сокращения масштабов прекариальной занятости вообще не ставится. Очень снижена роль контрольной функции государства.

Деятельность органов правовой сферы не обеспечивает законодательно развитие ряда современных и актуальных форм нестандартной занятости населения (дистанционной, форм заемного, надомного труда и др.), тормозя их распространение и побуждая тем самым уход «в тень».

Отсюда вытекают *основные проблемы нестандартной занятости, нуждающиеся в регулировании:*

- слабое распространение наиболее современных ее форм;

²⁶ Так в докладе Роструда от 28.12.2016 г. «Итоги года: занятость населения и трудовая миграция» говорится: «По данным мониторинга Роструда по состоянию на 22 декабря 2016 года выявлено более 2 млн. 328 тыс. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано – более 2 млн. 179 тыс. работников.». В аналогичном докладе 2017 года отмечено: «по состоянию на 22 декабря 2017 года выявлено более 2 млн 091 тыс. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано более 1 млн 179 тыс. работников» [79; 80].

- заниженная по сравнению с Западом доля нестандартно занятых;
- большие масштабы неформальной, временной, самозанятости и т.п.;
- распространенность «неформалиата», «интегрированных бедных» среди занятых;
- слабая методическая база оценки масштабов НЗ в разрезе форм;
- статистическая непроработанность вопросов учета и оценки масштабов НЗ;
- недифференцированное отношение государства и общества в целом к различным формам НЗ и способам их регулирования;
- отсутствие государственной стратегии и конкретных задач по регулированию НЗ, предотвращению и сокращению масштабов прекаризации населения;
- недостаток или даже отсутствие интереса со стороны общества к этим проблемам;
- повышенный уровень незащищенности различных категорий НЗ по сравнению с Западом;
- отсутствие видимого интереса работодателей к использованию перспективных форм НЗ, уход от участия в ее регулировании;
- пассивная позиция профсоюзов, слабая выраженность социального партнерства в этих вопросах.

С этим связаны следующие *угрозы и риски*:

- возможность дальнейшего неконтролируемого нарастания негативных процессов в описываемой сфере;
- отставание от передовых стран в вопросах распространения современных и эффективных форм НЗ, реализующих возможности новейших ТУ;
- прекаризация любых категорий занятых;
- рост социальной напряженности в обществе в связи с прекаризацией массы населения и не исключаемой возможностью его политической консолидации и т.п.

Обобщенная структурная характеристика факторов внешней среды, обусловленных ими проблем и угроз развитию нестандартной занятости населения России, подлежащих регулированию на основе системной модели, дана на рисунке 4.2. Структура НЗ, соотношение ее форм, их динамика во многом определяются этими особенностями внешней среды.

Блок 2 – содержательная характеристика модели, методическое обеспечение ее реализации.

Данный блок предлагаемой модели определяет основные контуры необходимой (идеальной) системы регулирования НЗ, какой она нам видится, исходя из проделанного теоретического анализа и проведенных прикладных исследований нестандартной занятости.

В модель включены следующие содержательные системные элементы:

- цель, задачи, объекты регулирования;
- субъекты и конкретизирующие их инфраструктурные элементы регулирования (организационный разрез);
- необходимые виды регулирования с присущими каждому из них возможностями и ограничениями;
- этапы регулирования (временной разрез);
- методическое обеспечение оценки распространенности форм НЗ и ее динамики
- механизм регулирования, включая ресурсный разрез – необходимость/возможность привлечения кадровых, материальных, денежных, информационных ресурсов;
- меры регулирования в виде разработки и реализации конкретных проектов;
- результирующий момент системы в виде а) методического подхода к оценке эффективности системы регулирования и б) ее расчета применительно к конкретным проектам.

Негативная специфика внешней среды

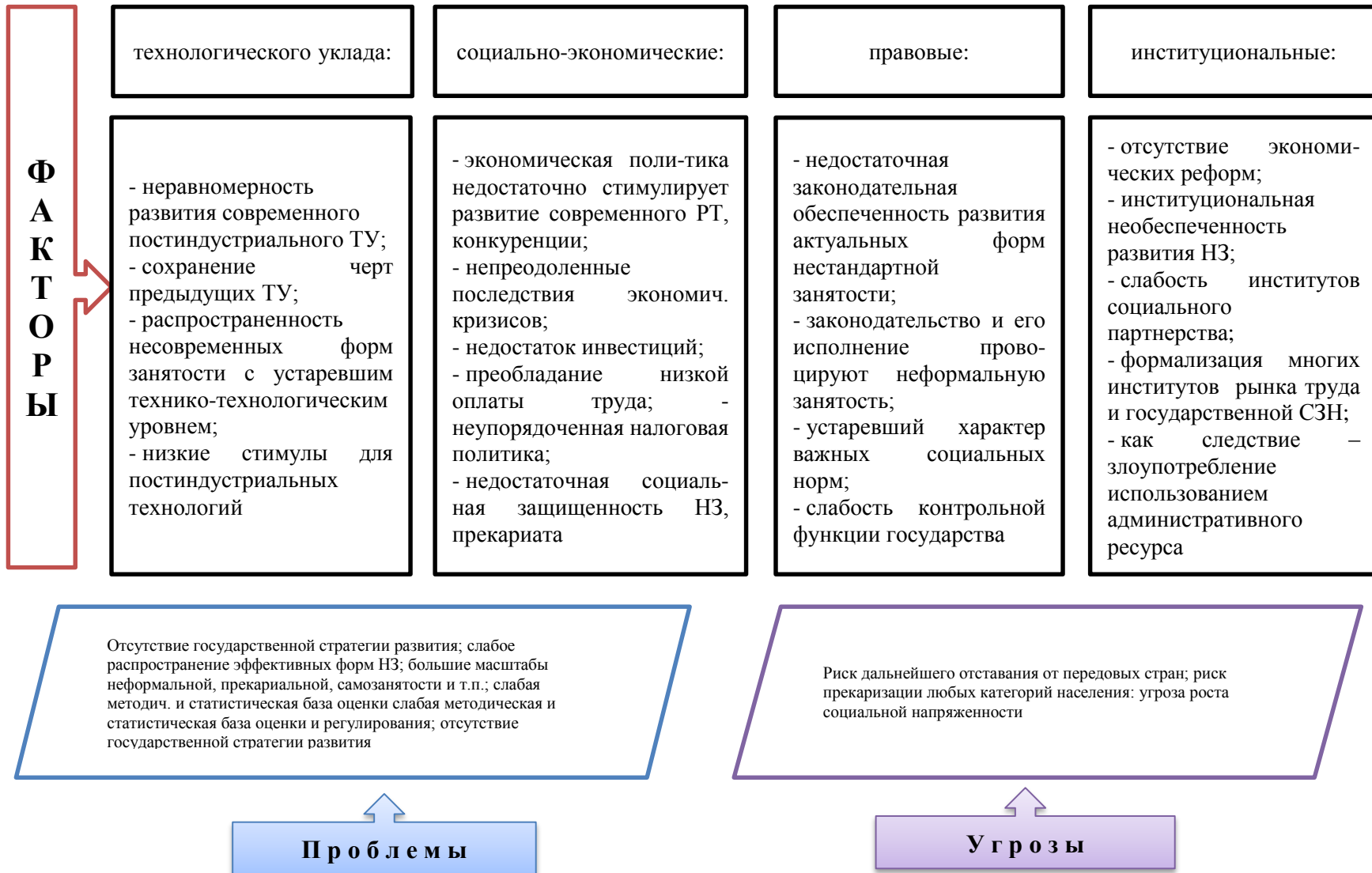


Рисунок. 4.2 Негативное воздействие внешней среды на развитие НЗ

Сложный характер модели predetermined ее базирование на следующих практически значимых принципах:

- детализации и конкретизации названных системных элементов по мере перехода от первых блоков к последующим;
- наиболее полного раскрытия механизма реализации модели на уровне региональных проектных разработок;
- необходимости ограничения более общими подходами применительно к содержанию блоков 2, 3 и отчасти 5.

Системная организация предлагаемой модели определяет цель и задачи регулирования НЗ.

Цель разработки и реализации *модели* – формирование системы отношений нестандартной занятости населения, ориентированных на согласование интересов ее субъектов, снятие основных противоречий развития ее объектов, разрешение проблем и смягчение угроз в этой сфере и повышение эффективности занятости в целом.

Объектами регулирования на основе данной модели являются:

- формы НЗ населения (их полный перечень дан в предложенной нами классификации, таблице 1.9), сгруппированные с учетом различий их роли в экономике, перспектив применения, а, следовательно – и подходов к регулированию;
- отношения между субъектами НЗ по поводу использования и регулирования этих групп форм;
- структура этого вида занятости, рассматриваемая как динамическое соотношение между численностью занятых по группам.

Проделанный в главах 1–2 диссертационного исследования теоретический анализ показал, что сегодня как никогда ранее актуализируется необходимость практических подходов к решению проблем нестандартной занятости в целом, а прежде всего, таких ее социально и экономически опасных разновидностей, как неформальная и прекариальная формы. Нестандартная, неформальная и прекариальная занятость имеют

разную сущность и, несмотря на показанную нами взаимосвязь между ними, в их регулировании необходимы разные решения.

Нестандартная занятость в своей основе – объективное явление, отрицание занятости стандартной ввиду смены технологических укладов, влияния научно-технического прогресса на трудовые отношения, развития процессов глобализации и т.п. Тенденция возникновения и развития нестандартной занятости не отменима и устремлена в будущее, несмотря на недостаточное понимание этого обществом и ряд негативных моментов, сопровождающих эти процессы.

Неформальная занятость имеет другую природу, хотя по ряду признаков мы относим ее к нестандартной. Это способ адаптации субъектов трудовых отношений – части работников и работодателей – к неблагоприятным для них условиям рынка труда, способ выживания этих субъектов, адекватный сложившимся сегодня условиям. Неотрегулированный рынок труда, не обеспечивающий многим работникам и работодателям возможностей нормального существования в трудовой и профессиональной среде, порождает такую искаженную форму отношений занятости. Ситуация с публицистическим накалом описана А. Ягодкиным: «В январе Максим Орешкин... назвал главной налоговой проблемой России высокую нагрузку на фонд оплаты труда для бизнеса, который стремится работать легально... Власть могла бы выманить теневиков каким-нибудь пряником... Но власть использует только кнут. И в феврале правительство предложило поднять налоги на доходы физических лиц с 13% до 15%... В феврале РАНХиГС констатировала, что все попытки властей вывести самозанятых из тени провалились... И тогда же Минздрав заявил о намерении лишить безработных и самозанятых россиян бесплатных полисов ОМС... А премьер Медведев заявил в Госдуме: в 2016-м занятость в теневой экономике побила рекорд... - на полмиллиона больше, чем год назад. А с 2011-го – на 4 млн. больше.... В конце июня МВД сообщило: за 5 месяцев

число иностранцев, не ставших оформлять патент на работу в Воронежской области, выросло на 64%. Тоже, значит, выбирают тень» [251, с. 12].

Прекариальная занятость охватывает слой наиболее обездоленных, разобщенных, социально не защищенных трудящихся, являясь объективно-субъективным следствием отрицательных воздействий этих совокупных перемен на субъекты рынка труда. Чем больше отрицательных последствий неэффективного развития и неумелого регулирования экономики и чем они тяжелее, тем выше оказываются уровень прекариальной занятости и глубина ее «падения».

Исходя из особенностей основных форм нестандартной занятости населения, специфики условий внешней среды для их распространения, различия связанных с ними проблем и угроз предлагается следующая *дифференциация этих форм как объектов регулирования в составе модели по группам:*

а) наиболее перспективные и малораспространенные, соответствующие современному ТУ – дистанционная во всех ее разновидностях, аутсорсинг;

б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом использования – временная, гибкие формы;

в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости – разновидности неформальной занятости;

г) с тенденцией нарастания и сопутствующими социально-политическими угрозами – прекариальные формы.

Применительно к этой группировке *задачи, решаемые на основе предлагаемой модели, состоят в следующем:*

1 – введение в стратегию развития России и государственную политику занятости населения задачи системного регулирования нестандартной занятостью в целях повышения ее эффективности;

2 – стимулирование развития современных эффективных форм нестандартной занятости (прежде всего группы «а»), повышение их доли в системе занятости, роли на рынке труда и жизнеобеспечении населения;

3 – введение в нормальное социально-правовое поле, содействие росту эффективности использования форм нестандартной занятости группы «б»;

4 – разработка и реализация совокупности мер уменьшения масштабов неформальной занятости, снижения интереса к ее использованию работодателями и работниками;

5 – определение стратегии и текущих мер снижения угрозы и сокращения масштабов прекаризации населения России;

6 – разработка системы мер экономической, правовой, социальной защиты и поддержки различных категорий нестандартно занятого населения;

7 – разработка методов оценки распространенности, степени повышения эффективности занятости населения на основе мер регулирования ее нестандартных форм.

Цель и задачи данной системной модели представлены на рисунке 4.3.

Решение этих задач требует объединения усилий следующих *субъектов регулирования*:

- государства, задающего «правила игры», призванного стоять на страже интересов общества, но не находящего баланс между интересами текущими и стратегическими, олигархической «верхушки» и остальной массы населения;

- работодателей, неоднородных по отношению к собственности и власти, степени учета их интересов государством и возможностям пролоббировать свои групповые интересы и др. Поэтому их участие в регулировании НЗ и ее форм рассматривается применительно к двум основным категориям: а) крупному бизнесу; б) средним и мелким предпринимателям;

- занятых в нестандартных формах работников, чье участие в регуляционных процессах проявляется через мотивации и поведенческие реакции на рынке труда. С этих позиций рассматриваются различия мотиваций работников применительно к четырем выделенным нами группам НЗ;

- субъектов – представителей институтов гражданского общества, участвующих в определенных ролях в социальном партнерстве для решения рассматриваемых вопросов: это профессиональные союзы, различные профессиональные объединения, образовательные организации и органы, органы занятости, организации психологической поддержки и т.п.



Рисунок. 4.3 Цель и задачи регулирования нестандартной занятости в составе предлагаемой модели

Объекты и субъекты регулирования нестандартной занятости на основе предлагаемой модели наглядно представлены на рисунке 4.4.



Рисунок. 4.4 Объекты и субъекты регулирования НЗ в составе предлагаемой модели

Реализация данной модели, достижение на ее основе сформулированных цели и задач предполагает использование всего комплекса *видов регулирования*: рыночного; государственного; корпоративного; смешанного в виде социального партнерства.

Рыночное саморегулирование в рассматриваемой предметной области действует по известным законам, как обычно: через конкуренцию и колебания цен-зарплат в направлении – из сфер избыточного предложения в сферы неудовлетворенного спроса. Тем самым, оно придает гибкость процессам формирования реальных доходов, рационализирует выбор форм занятости и профессий, которые востребованы в настоящее время,

способствует оптимизации потоков распределения и перераспределения работников, а в конечном итоге – повышению эффективности труда за счет рациональной расстановки кадров. Однако, как известно, у рынка труда (как у любого вида рынка) есть области не подвластных ему «провалов». Причем с позиции исследуемой проблематики особенно важно то, что он усиливает дифференциацию доходов, не обеспечивает социальной защиты субъектов и индифферентен к любым формам занятости (неформальной, незаконной, устаревшей технологически и т.п.), не создавая условий для полной занятости. Кроме того, ряд особенностей российского рынка труда – слабый инфорсмент, высокий уровень монополизации, высокая степень дискриминации труда и др. – также препятствуют эффективному рыночному регулированию как вообще, так и нестандартной занятости, в частности. Все это обуславливает необходимость и повышает значимость государственного регулирования в данной сфере занятости. Вместе с тем, для анализа реализации функций рыночного регулирования необходим непрерывный мониторинг со стороны государства за состоянием и динамикой рынка труда [10, с. 69-70, 119-120; 224, с. 6, 18].

Государственное регулирование нестандартной занятости населения, прежде всего, должно быть направлено на поддержку конкурентных начал, а также ликвидацию провалов рынка труда применительно к рассматриваемой предметной области.

Содержательную направленность регулирующих воздействий определяет природа нестандартной занятости как обязательного объекта государственного регулирования. Исходя из этого, следует выделить такие *виды (меры) государственного регулирования НЗ населения, как:*

- *ограничительные, препятствующие определенным лицам или группам лиц получать необоснованные преимущества перед другими субъектами экономической деятельности;*

- *запретительные*, направленные на предотвращение решений, документов или действий, в соответствии с которыми те или иные группы нестандартно занятого населения могут оказаться незащищенными;

- *стимулирующие*, нацеленные на создание привлекательных условий для развития эффективных форм нестандартной занятости;

- *защитные*, предназначенные для поддержки эффективных форм нестандартной занятости населения и защиты интересов их субъектов.

Кроме того, государство должно обеспечивать согласованность всех видов регулирования и способствовать сглаживанию противоречий интересов их субъектов.

Корпоративное регулирование на рынке труда направлено на реализацию интересов работодателей применительно к тем организационно-правовым формам, в которых они выступают. Оно направлено на обеспечение количественных и качественных характеристик спроса на рабочую силу и формирование с наименьшими издержками внутреннего рынка труда предприятия, корпорации, по возможности в рамках государственной политики занятости.

Применительно к проблематике нестандартной занятости населения на этом пути обнаруживается ряд противоречий между интересами работодателей, нестандартно занятых работников и общества в лице государства. Наиболее яркие их примеры касаются неформальной и такой формы нестандартной занятости, как удаленная. В процессе регулирования этих отношений необходимо учитывать корпоративные интересы и заблуждения, стремиться смягчать или снимать противоречия. Эти общие тенденции необходимо реализовать в действенных конкретных формах.

Наконец, сложнейший процесс регулирования нестандартной занятости неосуществим вне рамок социального партнерства как *смешанного* вида регулятивных действий, в рамках которого конкретно и реалистично действуют механизмы согласования противоречивых интересов различных партнеров.

Конкретные регулятивные механизмы рассмотрим в блоке 3.

Предлагаемые в блоках 3 и 4 меры регулирования проводятся поэтапно. По длительности они рассматриваются применительно к двум этапам:

- этап 1 – текущий, в пределах трех лет. Практика показывает, что более короткий срок недостаточен для того, чтобы разработать конкретные меры, организационно обеспечить их реализацию и получить ощутимый результат;

- этап 2 – перспективный. Полагаем, что он должен охватывать не менее 10 лет – достаточный срок для мер длительного действия, связанных с серьезными преобразованиями условий внешней среды (реформами), но и не слишком большой, чтобы можно было «оторваться от базы» проводимых мероприятий, затерявшихся в потоке происходящих в жизни изменений.

В содержательном аспекте этапы разработки модели регулирования нестандартной занятости представлены в таблице 4.2.

Таблица 4.2 - Содержательные этапы разработки модели регулирования нестандартной занятости населения

Очередность этапа	Содержание этапа
1	Анализ
2	Формирование концепции разработки модели
3	Определение структуры модели как системной совокупности элементов ее функционирования
4	Адаптация методических приемов учета и оценки уровня и динамики распространения форм НЗ населения к задачам реализации модели
5	Определение показателей оценки эффективности реализации модели и методов их расчета; расчет ожидаемой оценки эффективности реализации модели для текущего и перспективного этапов
6	Разработка предложений по созданию благоприятной внешней среды для успешного функционирования модели
7	Разработка механизма реализации модели
8	Определение ресурсной составляющей модели

9	Разработка и частичная реализация региональных проектов в составе модели
10	Оценка эффективности реализуемых региональных проектов в рамках модели регулирования НЗ населения

Особым содержательным моментом предлагаемой модели регулирования является *методическое обеспечение* ее реализации.

Вопросы методического обеспечения, которые мы считаем принципиально важными, были рассмотрены выше – в третьей главе работы. В составе предложенных методических подходов в контексте данного вопроса следует рассматривать разработанные нами:

- социологическое обеспечение а) мониторинговых опросов населения по проблеме нестандартной занятости, б) выделенных в анкетах категорий нестандартно занятого населения, а также в) экспертных опросов по данной проблематике;

- методический подход к оценке масштабов и динамики распространения стандартной, нестандартной и неформальной занятости населения регионов Российской Федерации;

- методический подход к выявлению слоя прекаризованного населения регионов Российской Федерации на основе качественного анализа стандартной и нестандартной занятости.

4.2. Механизм регулирования отношений в сфере нестандартной занятости населения на региональном уровне

Содержание механизма регулирования нестандартной занятости рассматривается в блоке 3 модели.

Данный блок является *управленческой подсистемой модели*, механизмом реализации ее цели и задач. Прежде чем раскрыть его

содержание, внесем определенность в понятийный аппарат, который предстоит использовать. Обозначим принятое нами истолкование необходимых понятий (таблица 4.3), не вдаваясь в их обоснование, поскольку это не входит в задачу диссертационного исследования.

Таблица 4.3 - Понятийный аппарат механизма реализации модели

Понятия	Принятое определение	Примеры
Механизм	Управленческая подсистема в составе экономической системы, модели; включающая совокупность методов и инструментов регулирования.	Управленческая подсистема модели регулирования НЗ – механизм ее реализации
Методы	Буквально означает «путь исследования» (от греческого слова μέθοδος). В экономике – совокупность приемов и способов изучения определенных экономических явлений.	По функциям управления – учет, анализ, оценка, организация, стимулирование, контроль, прогнозирование. По содержанию – правовые, социально-психологические, финансовые, математические и др. По характеру воздействия – экономические, организационно-распорядительные; и т.д.
Инструменты	Средства практической реализации, наборы действий, применяемых при использовании каждого из методов.	Законы, указы, постановления; документы; цены, налоговые и денежно-кредитные инструменты и др. Наборы действий, например, в рамках методов стимулирования – налоговые и др. льготы, материальные санкции.
Нормы правовые	Установленные государством правила поведения, общеобязательные в пределах сферы своего действия, обеспеченные принудительной силой государства и отраженные в источнике права.	Устанавливают юридические права и обязанности участников общественных отношений в сфере применения нестандартной занятости; предоставляют ее субъектам определенные гарантии государства по поводу возможностей поведения; содержат

		обязанность не совершать запрещенных действий (например, запрет неофициального найма) и др.
Нормы социально-экономические	Правила, регулирующие общественные отношения, связанные с производством, распределением и потреблением материальных благ; установленная мера, средняя величина показателей в данной сфере.	Нормы для расчета компенсаций, субсидий, предоставления льгот, применения материальных санкций (например, минимальная зарплата как норма – низший предел в построении шкалы оплаты труда).

Таким образом, в составе модели *механизм регулирования отношений в сфере нестандартной занятости населения* – это совокупность методов, инструментов управления, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур. Он включает правовой, организационный, кадровый, информационный, финансовый аспекты.

Механизм реализации модели может действовать на уровне государства, регионов и хозяйствующих субъектов. Меры регулирования по характеру воздействия на объект делят на поощрительные, запретительные и защитные, по способу воздействия – на прямые и косвенные.

Методы и инструменты, используемые в механизме государственного регулирования любых экономических процессов, в том числе в сфере занятости, показаны на рисунке 4.5.

Однако необходимо более конкретно выделить принципиально важные характеристики этого механизма в составе предлагаемой модели, т.е. рассмотреть направленность методов и инструментов, которые представляются нам эффективными для регулирования нестандартной занятости населения. Ввиду множественности форм НЗ сначала рассмотрим обобщенную схему механизма их регулирования – в разрезе выделенных в блоке 2 групп форм.

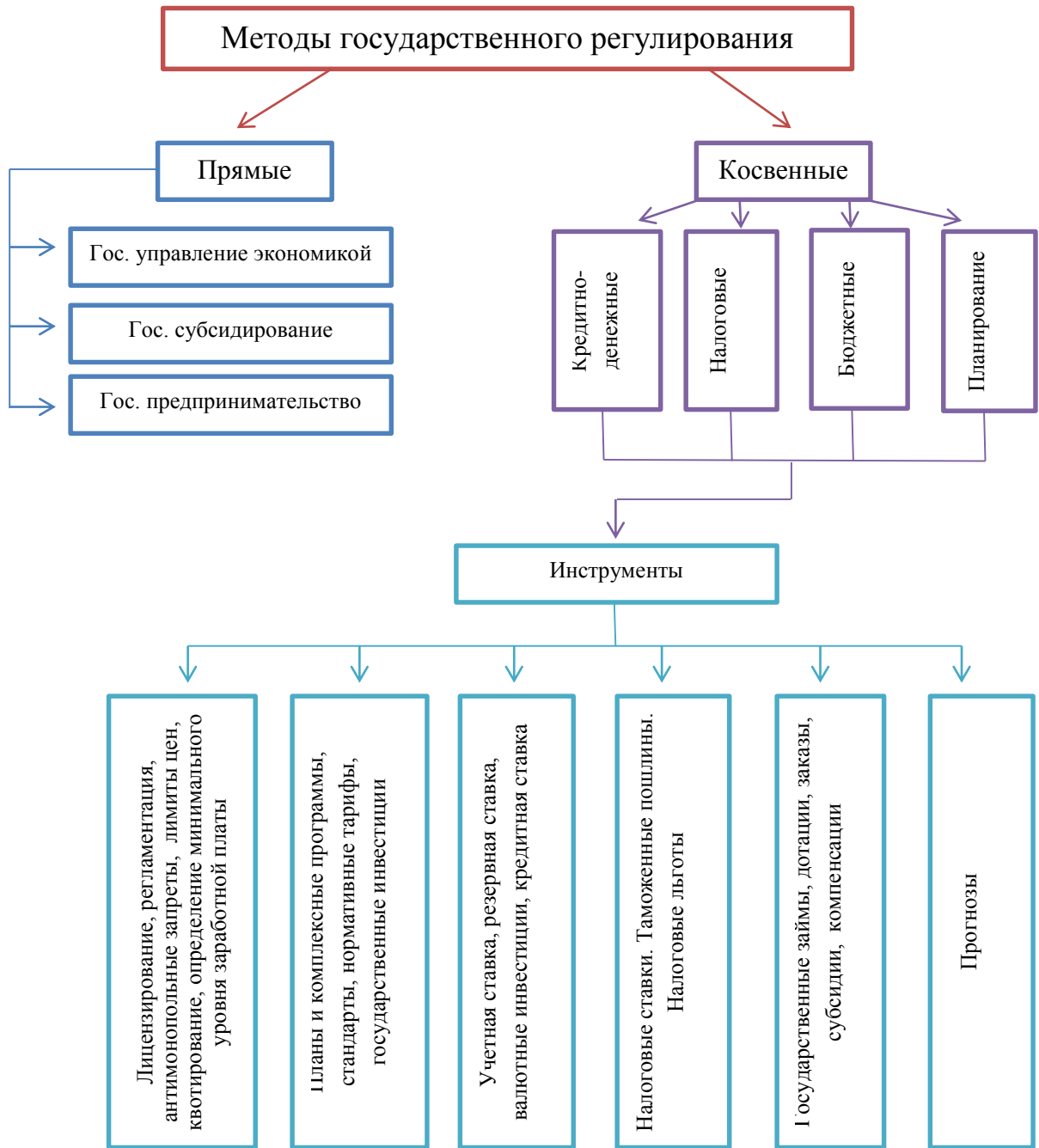


Рисунок. 4.5 Методы и инструменты государственного регулирования экономических процессов

Эта обобщенная принципиальная схема механизма регулирования НЗ представлена в таблице 4.4. Далее рассмотрим механизм более подробно.

А) Механизм регулирования наиболее перспективных и малораспространенных форм НЗ (группы «а»)

В числе этой группы форм НЗ наиболее перспективной является дистанционная, или удаленная занятость (ДЗ) [70].

Таблица 4.4 - Принципиальная схема регулирования нестандартной занятости населения (в разрезе групп блока 2)

Виды регулирования	объект регулирования – НЗ по группам:			
	а) наиболее перспективные и мало-распространенные (удаленная и т.п.)	б) распространенные с не проявленным положительным потенциалом (гибкие)	в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная)	г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат)
Государственное	Научно-методическое обеспечение учета масштабов распространения по видам, введение его в регулярную практику			
	Содействие усилению конкуренции работодателей на рынке стандартной и формальной нестандартной занятости населения, проведение антимонопольной политики на рынке труда			
	создание комплекса условий для развития, совершенствование имеющихся условий, стимулирование, снятие неоправданных ограничений, льготы на распространение, контроль / санкции за неиспользование	определение условий и содействие созданию зон / сфер наиболее эффективного использования, снятие неоправданных ограничений, распространение передового опыта и стимулирование его использования, меры противодействия формализации и фальсификации	создание технико-экономических и организационно-правовых условий для заинтересованности работодателей и работников в формализации отношений занятости, стимулирование / льготирование их легализации, усиление налогового и пр. контроля, дестимулирование неформальной занятости	поэтапное реформирование трудовых отношений в направлении повышения и выравнивания размеров оплаты труда, обеспечения правовой и социальной защищенности различных групп субъектов рынка труда, введения страховых принципов в сфере обеспечения занятости, контроль за уровнем прекаризации населения, предотвращение роста напряженности и угроз
	Меры по обеспечению сбалансированности спроса и предложения услуг труда в сфере перспективной НЗ			
	Ресурсное (кадровое, финансовое, информационное) обеспечение каждого вида с поуровневой фиксацией			

	Научно-методическое обеспечение оценки эффективности каждого вида, введение ее в регулярную практику		
Рыночное	Конкурентно-рыночное регулирование спроса (вакансий) и предложения (претендентов на вакансии) в сфере НЗ в количественном и качественном разрезах		
	Формирование рыночных цен на услуги труда (зарботных плат) в сфере НЗ		
		Саморегулирование спроса, предложения и цен в сфере самозанятости, индивидуального предпринимательства, неформальной занятости	
	Относительно сниженный спрос на создание нестандартных рабочих мест групп а) и б) ввиду достаточных возможностей выполнения аналогичных работ на стандартной основе, провалов рынка по социальной защите НЗ, слабого инфорсmenta	Рыночные стимулы к перераспределению занятости (спроса и предложения) в сфере неформальной	
		Ввиду провалов рынка стихийное «сползание» занятых из разных социальных групп в слои «прекариат», «неформалиат»	
Корпоративное	Направленность на: - обеспечение спроса на рабочую силу (со стороны количественных и качественных характеристик); - формирование с наименьшими издержками внутреннего рынка труда предприятия		
	Недостаточный корпоративный интерес к развитию удаленной, заемных, гибких форм занятости, не поощряемый государством	Интерес к экономии издержек на неуплате налогов при слабых государственном регулировании и инфорсменте	Слабый корпоративный интерес к противостоянию прекаризации
Смешанное (социальное партнерство)	Слабо развитое социальное партнерство в регулировании НЗ ввиду: - недопонимания потенциальными партнерами его необходимости; - недостаточности его институционального, правового, методического, ресурсного обеспечения		

Законодательные основы ее использования определены в 2013 году: был принят Закон об удаленной (дистанционной) работе (Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» в связи с выделением в отдельную категорию дистанционных работников). В том же году Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) был дополнен главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, «дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» [220].

Дистанционными работниками, согласно ТК РФ, считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, поэтому на них распространяется действие трудового законодательства.

Особенностью организации ДЗ является новый для российского права способ взаимодействия дистанционных работников с работодателями – на основе обмена электронными документами.

В России используется несколько видов ДЗ. Границы между ними четко не определились, но мы выделяем пять видов (таблица 4.5).

Объединяющих критерия здесь два – использование информационно-компьютерных технологий и удаленность рабочего места от основного офиса. Рабочие места могут быть организованы индивидуально или коллективно, мобильно или стационарно.

Основными видами являются собственно дистанционная работа и фриланс. Различия между ними состоят в том, что дистанционная работа регулируется ТК РФ, а фриланс – ГК РФ, т.е. это более свободный вид занятости. Отсюда субъекты первой получают постоянную заработную плату, указанную в трудовом договоре, имеют социальные гарантии, трудовые споры с ними разрешаются Государственной инспекцией труда или судом. Фрилансеры получают одноразовую или установленную договором оплату труда, не имеют социальных гарантий, а их права защищает только суд.

Первые четыре вида ДЗ (таблица 4.5) характеризуются индивидуальными рабочими местами, причем при перемещениях работников не все они могут быть оборудованы компьютерами (мобильная ДЗ). Пятому виду соответствует коллективное рабочее место в специально оборудованном офисе. Как показывает опыт, наиболее квалифицированными работниками являются субъекты дистанционной работы и фриланса.

Перечень профессий ДЗ постоянно обогащается.

Наиболее сложным вопросом до сих пор является порядок оформления и организация работы субъектов ДЗ. Несмотря на то, что официальным требованием к оформлению дистанционной работы является заключение трудового договора, в реальности любой вид ДЗ может осуществляться на основе подряда или иного договора гражданско-правового характера (кроме первого вида), а также основе устной договоренности, т.е., по-прежнему, вне правового поля.

Таблица 4.5 - Характеристика общности и различий видов дистанционной работы

Виды	Оформление отношений сторон	Объединяющий критерий	Характер рабочего места	Расположение рабочего места	Квалификация работников	Наиболее распространенные профессии
Дистанционная работа	На основании ТК РФ – в штате по трудовому договору	Использование ИТ-технологий, рабочие места оборудуются компьютером	Индивидуальные рабочие места – постоянно на связи или в контакте с информационными базами	а) на дому работника б) частично на дому, а частично в помещениях, работодателя	Высококвалифицированный персонал	Дизайн и веб-дизайн, разработка сайтов, программирование, инжиниринг (проектирование, архитектура, промышленный дизайн), переводы, копирайтинг, журналистика, юриспруденция, деловые услуги (реклама, маркетинг, консалтинг), фото- и видео-съёмка и т.п.
Фриланс	На основании Гражданского кодекса (ГК) РФ – внештатные работники на договорах гражданско-правового характера или без них					
Мобильная дистанционная работа	На основании ТК или ГК РФ			Частично может выполняться вне традиционного рабочего места – из автомобиля, самолета,	Персонал средней, отчасти, высокой квалификации	Работа торговых представителей, инспекторов, инженеров по эксплуатации, кочевая телеработа и т.п.

				отеля и т.п.		
Полностью надомная работа	На основании ТК или ГК РФ или по устной договореннос- ти с заказчи- ком			На дому, частично без компьютера	Работники невысокой квалифика- ции для вы- полнения несложной и средне- сложной работы	Оператор на телефоне, простая работа в интер- нете, оператор ПК, рукоделие, простая сбор- ка, рассылка, просмотр рекламы, видео, репети- торство и др.
Дистанцион- ная работа в специально оборудован- ном офисе	На основании ТК или (реже) ГК РФ		Общее рабочее место для данного коллектива	Оборудовано на площадях работодателя или субпод- рядчика, уда- ленно от ос- новного офи- са	Соответст- венно про- фессиона- льным тре- бованиям	Работа в сетевой экономике, телецентры для работы с клиентами, телекоттеджи в сельской местности. Оффшорная, концентрированная телеработа и др.

Из этого также следует, что если дистанционная работа не оформлена трудовым договором, она превращается во фриланс – других различий между ними не просматривается. Форма типового трудового договора приведена в Приложении 2.

В результате анализа ныне действующих правовых норм и материалов исследований считаем, что *юридический аспект применения ДЗ не создает серьезных препятствий для ее дальнейшего распространения*. Основные причины, затрудняющие ее использование, состоят в отсутствии системного, в первую очередь, государственного регулирования данной сферы (сгруппированы в таблице 4.6).

Таблица 4.6 – Причины, затрудняющие использование дистанционной занятости

Группа	Причины
1	Правоприменительные сложности.
2	Недостаточная методическая проработанность вопросов ДЗ.
3	Неучастие государственных органов власти и органов занятости населения в распространении ДЗ, отсутствие целевых банков вакансий.
4	Недостаточно проработанный информационный аспект организации ДЗ.
5	Слабое социальное партнерство.
6	Неразвитое отраслевое, корпоративное регулирование.
7	Причины общего характера, в основном обусловленные заинтересованностью участников в неформальном характере трудовых отношений.

К настоящему времени проведен и опубликован целый ряд исследований о масштабах применения, эффективности и больших перспективах распространения ДЗ в России. Верно отмечается, что определяющей стороной при этом является работодатель. Однако четко не выявлено, что мешает, прежде всего, российским работодателям, широко использовать эту объективно назревшую и действительно эффективную форму занятости [4; 124; 167].

В результате анализа ныне действующих правовых норм и материалов исследований считаем, что *юридический аспект применения ДЗ не создает серьезных препятствий для ее дальнейшего распространения*. Основные причины, затрудняющие ее использование, состоят в отсутствии системного, в первую очередь, государственного регулирования данной сферы. Они объединены нами в 7 групп (таблица 4.6):

Регулятивные меры по распространению ДЗ должны быть направлены на устранение или смягчение этих причин, в том числе на основе социального партнерства, которое в последние годы играет все более важную роль в сфере труда и занятости населения, а также с применением государственных мер активной политики занятости [73; 195]. Нами предлагается совокупность инструментов регулирования, ориентированных на эту задачу соответственно выявленным причинам. Для наглядности соответствия причин и мер, они представлены в табличном варианте (таблица 4.7).

Таблица 4.7 - Причины, затрудняющие распространение ДЗ, и предлагаемые необходимые регулятивные инструменты

Причины	Содержание причин	Регулятивные инструменты
1. Правоприменительные сложности	К новой форме занятости, использующей возможности информационно-компьютерных технологий, законодательно предъявляются обычные требования по оформлению при найме, по отчетности, контролю за организацией труда и его оплатой и др. Стороны трудового договора при оформлении документации обязаны использовать усиленные квалифицированные электронные подписи.	В рамках обмена электронными документами целесообразно на нормативно-правовой основе: <ul style="list-style-type: none"> - упростить документооборот между субъектами ДЗ; - минимизировать для работодателей функции контроля за использованием рабочего времени работников, ответственности за технику безопасности; - упростить процедуры представления удаленными сотрудниками электронных отчетов о выполненной работе; - упростить правила возмещения сторонами связанных с удаленной деятельностью расходов; - свести к минимуму случаи необходимости использования усиленной квалифицированной электронной подписи и (или) упростить/удешевить процедуру ее получения.
2. Недостаточная методическая проработанность	Кроме ТК РФ, некоторые конкретные вопросы организации ДЗ могут прорабатываться в трудовом договоре (по оснащению рабочих мест дистанционных работников, их материальной ответственности, отчетности о результатах работы, использованию рабочего времени, оплате труда, технике безопасности и др.). Однако методических рекомендаций по	Разработка документов методического характера: <ul style="list-style-type: none"> - методических рекомендаций по проведению мониторинга масштабов распространения ДЗ, качественных характеристик и оценки эффективности применения ДЗ – в целом и по видам; - развернутых методических рекомендаций по составлению типового трудового договора на

	<p>этим вопросам не имеется. Публикуемый типовой трудовой договор (рис. 4.6) носит слишком общий характер. Работодатели затрудняются или не желают разрабатывать самостоятельно пакет необходимых документов при найме дистанционного работника, в особенности, если такой найм не является систематическим. Отсутствуют методики мониторинга распространности ДЗ, обоснования ее эффективности и т.п.</p>	<p>организацию дистанционной работы с расшифровкой разделов, а также трудовых договоров применительно к основным видам деятельности, относящейся к ДЗ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методик планирования и оценки экономической эффективности использования дистанционной работы и др.
<p>3. Неучастие государственных органов власти и органов занятости населения в распространении ДЗ, отсутствие целевых банков вакансий</p>	<p>Государственная служба занятости населения могла бы стать локомотивом в продвижении на рынок труда страны данной прогрессивной формы занятости. Однако на федеральном и региональных уровнях отсутствует концептуальный подход к решению этого вопроса, не разработана нормативно-методическая документация о возможностях и путях содействия органов власти трудоустройству дистанционных работников, не накапливается опыт этой работы. Службы занятости не ведут соответствующих банков вакансий в сфере ДЗ. Только отдельные крупные фирмы и компании занимаются целевым поиском потенциальных дистанционных работников на имеющиеся у них вакантные рабочие места</p>	<p>Целесообразна разработка на региональном уровне с последующим внедрением пакета документов,</p> <p style="text-align: center;"><i>в т. ч. на уровне региона:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегии содействия региональных органов власти развитию ДЗ (в составе основных разделов: анализ ситуации и основные проблемы, цели и задачи, приоритетные направления, механизмы, система мероприятий); - нормативно-методической документации о мерах (методах, инструментах, проектах) содействия государства развитию дистанционной работы и фриланса (в составе: типовой трудовой договор; типовой гражданско-правовой договор; банк вакансий и его формирование; информационно-рекламное обеспечение; социальное партнерство); - нормативно-правового обеспечения региональных типовых договоров на использование ДЗ;

		<ul style="list-style-type: none"> - рекомендаций по участию государственных служб занятости различного уровня в мониторинговании и организации распространения ДЗ, создании специализированных банков вакансий, профессий и т.п.; - методического подхода к оценке экономической эффективности работы государственных служб занятости по содействию трудоустройству дистанционных работников.
4. Недостаточно проработанный информационный аспект	Недостаток информации в общедоступных источниках о правоприменительной практике в данной области, обоюдных выгодах сторон от применения ДЗ, положительном опыте применения ДЗ в России, особенно за пределами городских агломераций и крупных компаний.	<p>Разработка и реализация целенаправленной информационной стратегии с использованием СМИ, Интернета, специальных публикаций и семинаров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - об опыте и имеющихся результатах мониторингов по применению ДЗ; - о возможностях, преимуществах и выгодах использования ДЗ работодателями; - о профессиях, потенциально подходящих для дистанционной работы, фриланса, надомной работы и др. в сфере ДЗ; - о консультационных услугах и методической помощи по организации ДЗ; - о банках вакансий с контролем их систематического обновления, специализированных ярмарках вакантных рабочих мест; - о государственных и корпоративных гарантиях субъектам ДЗ и др.

		В регионах на период активного внедрения ДЗ целесообразны массовые информационные кампании.
5. Слабое социальное партнерство	При отсутствии установки на государственное регулирование ДЗ в нем не участвуют ни органы образования, ни органы по труду и занятости, ни профессиональные союзы и др.	При разработке федеральной и/или региональной стратегии государственного регулирования ДЗ включить в нее раздел о социальном партнерстве. Целесообразно участие в нем органов законодательной и исполнительной власти всех уровней, органов по труду и занятости, органов образования, профсоюзов, союзов и других объединений предпринимателей, корпораций и др.
6. Неразвитое отраслевое, корпоративное регулирование	Особенно это касается небольших компаний, которые предпочитают «не связываться» с ДЗ, считая, что затраты превысят эффект, или используют эту форму нелегально.	Разработка мер последовательного привлечения корпораций и отдельных работодателей (по видам деятельности) к регулированию ДЗ на основе: <ul style="list-style-type: none"> - информирования, распространения опыта; - консультирования об использовании видов ДЗ в практике работы корпораций; - опыта легализации неформальных отношений в сфере ДЗ; - стимулирования создания и размещения в открытом доступе банков вакансий и др.
7. Причины общего характера	Причины, обуславливающие заинтересованность участников трудовых отношений в их неформальном характере. Они толкают потенциальных участников отношений ДЗ к взаимодействию по устным договоренностям.	Без устранения или заметного смягчения действия указанных причин официальное распространение ДЗ будет идти медленно, уступая неформальным отношениям. Устранение этих причин требует системных действий государства на федеральном уровне.

Б) Механизм регулирования распространенных форм нестандартной занятости с непроявленным положительным потенциалом (гибких)

Виды гибкой занятости многообразны. Сюда следует относить частичную занятость на началах неполного рабочего времени или сокращенной рабочей недели, разделение рабочих мест, работу по гибкому графику, аутсорсинг. Многие считают, что и временная занятость может быть определена как гибкая. Их распространение вызвано стремительным обновлением технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, автоматизации, внедрения гибких производственно-технологических систем. Интерес к гибким формам занятости может исходить от работодателя, работника или того и другого при обоюдной выгоде их использования.

Из перечисленных наиболее новой и, как представляется, перспективной формой является аутсорсинг. Прочие формы гибкой занятости, как представляется, достаточно изучены и широко применяются. Отнесение сюда временной занятости считаем неправомерным, поскольку отсутствие постоянного оформления есть отличие всех форм нестандартной занятости от стандартной.

Система управления процессом повышения гибкости занятости на основе развития нестандартных форм в общем виде отражена на рисунке 4.6.

Ее основные элементы при необходимости могут быть использованы как элементы механизма регулирования гибкой нестандартной занятости (*группы «б» в предлагаемой модели*).

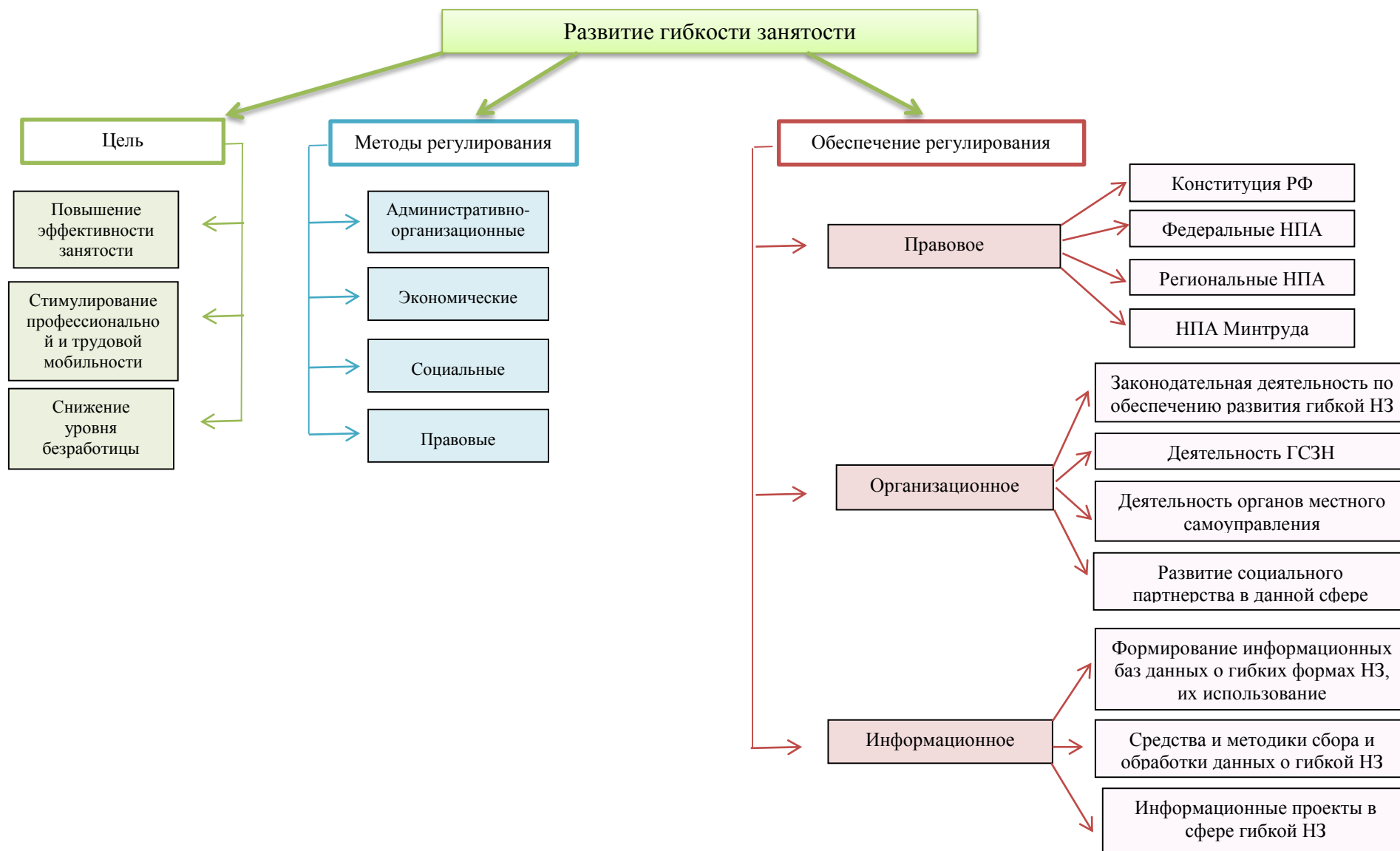


Рисунок 4.6. Система управления процессом развития гибкой нестандартной занятости

В) Механизм регулирования распространенных форм нестандартной занятости с негативным влиянием на результаты (неформальной занятости)

Неформальная занятость широко распространена во всем мире, поэтому ее государственному регулированию в направлении сокращения объемов и противодействия росту уделяется большое внимание. Многими странами накоплен в этой сфере определенный позитивный опыт, обобщаемый в целом ряде исследований [37; 68; 107; 141; 168], но ни в одной стране пока не удалось добиться кардинальных успехов.

«Чиновники и правоохранители выявили почти 4 млн. человек, состоящих в «нелегальных трудовых отношениях» с работодателями. Выявлять таких людей станет проще, когда чиновникам дадут доступ к базе ПФР с персональными данными. Власти проводят «зачистку» неформального рынка труда в России... Штрафы за уклонение от заключения трудовых договоров достигают 100 тыс. руб. для компаний и 20 тыс. руб. — для их руководителей; 10 тыс. руб. — для индивидуальных предпринимателей. При повторном нарушении наказание ожидает и работников: штраф для граждан составляет 5 тыс. руб., руководителю компании грозит до трех лет дисквалификации, компании — штраф до 200 тыс. руб., ИП — штраф до 40 тыс. руб.» [31].

Обобщая накопленный в разных странах опыт, можно заключить, что государственные меры, направленные на сокращение неформального сектора занятости, в большинстве развитых стран мира основываются на четырех *подходах*.

1) *Превентивные меры*, направленные на упрощение процедур, сокращение затрат и ограничений, устранение препятствий на пути официальной организации деятельности предприятий, прежде всего, начинающих и малых.

2) *Санкции* в отношении тех, кто извлекает выгоду из неформальной занятости, в т. ч. на основе укрепления надзорной функции, а также защиты

жертв увольнений путем улучшения координации между соответствующими органами.

3) *Повышение осведомленности* общественности в отношении негативных последствий неофициальной занятости и ее воздействия на солидарность и справедливость.

4) *Межгосударственное сотрудничество* в целях борьбы с мошенничеством в области неофициальной занятости, социального страхования и т.п.

Для реализации каждого из этих подходов в мировой практике используются в основном четыре группы *инструментов* [168] (рисунок 4.7).

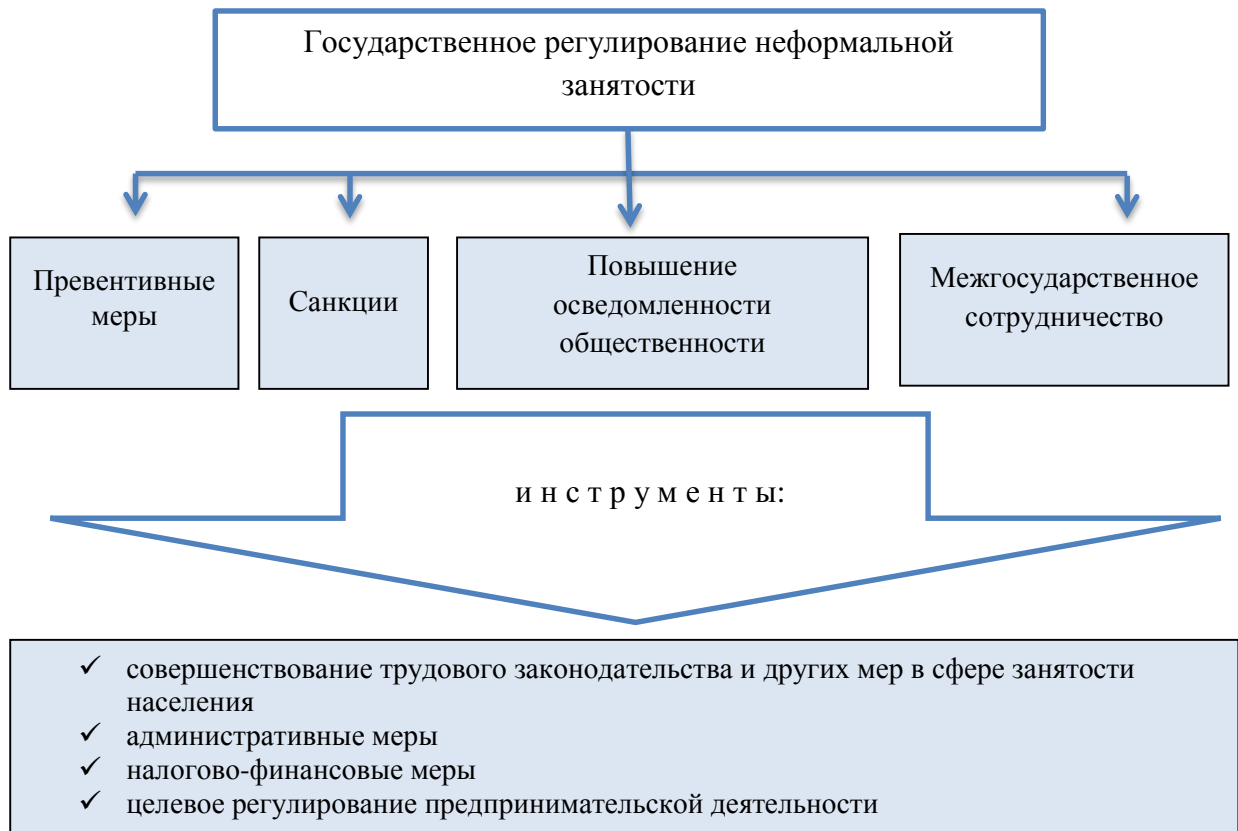


Рисунок 4.7. Основные меры и инструменты государственного регулирования неформальной занятости населения

Конкретные инструменты государственного регулирования неформальной занятости населения, применяемые в ряде стран мира, а также

предлагаемые или комментируемые в литературе, обобщены нами в таблице 4.7²⁷.

Специалисты по неформальной занятости как за рубежом, так и в России отмечают сложный, комплексный характер проблемы, ее обусловленность большим спектром причин, среди которых уклонение от налогообложения – далеко не единственная и даже не главная.

Как видно из таблицы 4.8, страны, добившиеся ощутимого успеха в этой работе, шли по пути использования комплексного подхода, существенного смягчения налогового бремени и бюрократических процедур. Но даже при этом условии никому еще не удалось полностью «победить» неформальную занятость.

В России в последнее время набирает силу кампания по легализации неформальной занятости, проводимая по инициативе и под контролем правительства РФ [15; 147; 186]. В Роструде, который координирует эту работу, создан оперативный штаб, в регионах, в том числе на уровне муниципалитетов, организованы межведомственные комиссии и рабочие группы.

По оценке Минфина РФ, в 2016 году потери страховой пенсионной системы от серого рынка труда составляли 1,5–1,3 трлн. руб. По данным мониторинга Роструда, в 2016 году выявлено более 2,3 млн. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано – около 2,2 млн. работников [79]. В целом же за два года (2015-2016) регионы отчитались о легализации 4,5 млн. работников. Работа по легализации теневого рынка труда позволила собрать более 35,6 млрд. рублей страховых взносов [128].

²⁷ Некоторые меры и инструменты взяты из литературных источников, освещающих мировую практику регулирования неформальной занятости населения, без указания конкретных стран их наиболее успешного или широко распространенного применения

Таблица 4.8 - Систематизация применяемых мер государственного регулирования неформальной занятости как формы нестандартной

Инструменты	Конкретные меры в их составе	Страны
Законодательные	<p>Законодательное превращение скрытых услуг (напр., по домашнему хозяйству) в законные рабочие места</p> <p>Стимулирующие законодательные меры для официального оформления трудовой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -специальные программы для отдельных категорий работников; - освобождение их от уплаты налогов, снижение налоговых ставок и размеров социальных отчислений - создание стимулов для работников в информировании власти об увольнениях, в т.ч. с неофициальных рабочих мест <p>Проведение более частых проверок предприятий для оценки соблюдения законодательства в области труда и его условий.</p> <p>Законодательное усиление социального партнерства</p> <p>Более активное участие профсоюзов в снижении уровня неофициальной трудовой деятельности, усиление роли коллективных договорных отношений</p>	<p>-Германия</p> <p>-Венгрия</p> <p>-Япония</p> <p>-Напр., «Зеленая книга» Европейской комиссии о трудовом законодательстве, 2006 г.</p> <p>-Отчасти Россия</p>
Административные	<p>Направлены в основном на соблюдение законодательства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - введение более жестких мер наказания за нарушения; - реорганизация ответственных учреждений; - создание единого координирующего органа; <p>-формирование единой базы данных (напр., ПФР) и доступ к ней, усиление координации и обмена информацией между соответствующими государственными учреждениями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценку эффективности государственных услуг, рисков и затрат в сфере регулирования неформальной занятости, справедливости данной системы; - усиление связей с общественностью, учебными заведениями, их просвещение, пропаганда преимуществ официальной занятости. <p>Создание системы индикаторов экономической безопасности</p>	<p>-Большинство стран в разной мере</p> <p>-Россия</p> <p>-Таджикистан</p>

	<p>госрегулирования неформальной занятости, которые характеризуют состояние рынка труда и качество жизни населения: а) уровень нерегистрируемой безработицы, б) занятость населения в неформальном секторе экономики, в) уровень нелегальной миграции, г) смертность в трудоспособном возрасте;</p> <p>- учет гендерного принципа управления неформальной занятостью, влияния на нее миграционных процессов;</p> <p>Ужесточение политики государства в отношении неформальной занятости в пределах, на приводящих к резкому росту безработицы и криминализации трудовых отношений</p> <p>Учет особенностей национального рынка труда, таких как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • темпы прироста населения, внутренней и внешней миграции; • качество рабочей силы (относительно невысокий уровень); • недостаточная эффективность занятости населения; • значительные масштабы неформального сектора экономики; • высокой коррупционной и административной ренты; • специфики процессов реструктуризации занятости. 	-Кыргызстан
Налогово-финансовые	<p>Снижение налогового бремени на трудовые ресурсы с целью устранения стимулов для уклонения от налогов:</p> <p>- снижение налога на доходы юридических лиц или установление единой ставки налога, ликвидация большинства случаев освобождений от уплаты налогов;</p> <p>- повышение уровня необлагаемого налогами месячного дохода</p> <p>- введение налоговых льгот для отдельных категорий работников:</p> <p>-установление предельных ставок отчислений подоходного налога с физических лиц;</p> <p>-специальный упрощенный налоговый режим для самозанятых;</p> <p>-налоговые льготы в секторах с самым высоким уровнем неофициальной занятости</p> <p>-система безналоговых каникул для предприятий малого бизнеса в социально значимых отраслях (сроком до трех лет), упрощенная система налогообложения индивидуальных предпринимателей (6% с получаемых доходов)</p> <p>Меры по расширению налоговой базы</p>	<p>-Ряд европейских стран с формирующейся рыночной экономикой (Словакия, Чехия, страны Балтии и др.)</p> <p>-Болгария</p> <p>-Австрия, Канада, Франция, Германия, Греция, Испания, Ирландия, Нидерланды, Турция</p> <p>-Чехия, Греция, Португалия</p> <p>-Франция, Бельгия, --- Нидерланды</p> <p>-Россия</p>

	<p>Установление условно начисленных или условно-расчетных минимальных налогов</p> <p>Создание связи между выплаченными налогами и социальными отчислениями и ожидаемыми пенсиями или доступом к услугам здравоохранения.</p> <p>Упрощение налогового администрирования на основе электронного оформления и уплаты налогов</p> <p>Модернизация налоговых органов</p>	<p>-Болгария</p> <p>-Испания</p>
<p>Регулирование предпринимательской деятельности</p>	<p>Упрощение процессуальных требований при оформлении предпринимательской деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - введение ускоренной услуги по регистрации предприятий - отмена госпошлин на первый стартовый капитал - электронная регистрация - резкое снижение минимальных требований к капиталу - создание «системы единого окна» <p>Формирование благоприятной деловой среды для развития предпринимательства, создания рабочих мест</p> <p>Создание комфортных условий для предпринимательства на условиях самозанятости:</p> <ul style="list-style-type: none"> - льготное налогообложение, финансовая помощь со стороны государства в виде грантов, субсидий и др., льготное кредитование самозанятых, открытие доступа к государственным заказам. 	<p>Португалия</p> <p>Швейцария</p> <p>Бельгия</p> <p>Грузия</p> <p>Напр, Италия, Украина, Литва</p> <p>Отчасти Россия</p>

Однако, на наш взгляд, этот проект изначально содержит целый ряд системных недостатков, в силу чего не может быть эффективным (по мнению экспертов, объем неформальной занятости с 2015 года не только не снизился, но даже возрос ²⁸). Основные из этих недостатков:

1) работа носит характер целевой кампании, ориентированной на проведение срочных мер по росту налоговых и страховых сборов от сокращения неформальной занятости для снижения бюджетного дефицита, с быстрым успехом;

2) мероприятия проводятся в основном с использованием административного механизма, путем целевых заданий правительствам субъектов Российской Федерации;

3) в организации мер отсутствует комплексный подход;

4) расчет целевых (контрольных) заданий не обеспечен методически;

5) основная нагрузка на реализацию мероприятий по легализации неформальных трудовых отношений в субъектах Российской Федерации перекладывается на органы местного самоуправления, что вступает в противоречие с действующим законодательством.

Мы, как и большинство специалистов, уверены, что нельзя минимизировать неформальную занятость только административными мерами или ужесточением законодательства. Более того, в ныне действующих в России социально-экономических условиях борьба с теневой занятостью не может дать реально ощутимых результатов, а обречена носить формальный характер дежурной повестки дня, вроде борьбы с коррупцией. К тому же, оба эти явления тесно связаны между собой: значительное снижение неформальной занятости требует антикоррупционной и конкурентной среды.

Необходима система мер, в числе которых первоочередными являются превентивные, направленные на создание и сохранение такой среды. Среди них

²⁸ Например, в исследовании Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС говорится о том, что доля работников, вовлеченных с различной интенсивностью в некриминальный «теневой» рынок труда (то есть ежемесячно имеют неоформленную работу или получают зарплату «в конверте»), в 2017 году выросла в России до 44,8% с 40,3% в 2016 году. При этом постоянно включены в «теневой» рынок труда 31,4% или 23 млн работников (годом ранее этот показатель составлял 28,8%) [154; 188].

важнейшую роль играет обеспечение экономической заинтересованности субъектов рынка труда в сохранении стабильной занятости в формальном секторе или в переходе из теневой сферы занятости в формализованную, а также создание для этого необходимых условий.

Превентивные меры успешного решения рассматриваемой проблемы выходят за рамки сферы занятости населения. Они лежат в области давно провозглашаемых, но не проводимых социально-экономических преобразований в стране. К ним, как известно, относится реальное обеспечение развития среднего и мелкого предпринимательства, формирование и реализация мер поддержки конкуренции, проведение эффективной антимонопольной политики, решительное обуздание коррупции. Это создаст основу для действия рыночного механизма регулирования неформальной занятости – повышения нормальной цены труда, улучшения сбалансированности спроса и предложения в «белом» секторе занятости. Для его поддержания необходимы также формирование благоприятного инвестиционного климата и создание современных высокотехнологичных и высокопроизводительных рабочих мест, обеспечивающих спрос на рабочую силу, развитие современного и качественного профессионального образования, обеспечение возможности достойного заработка в «белых» секторах экономики, сокращение огромного разрыва в оплате труда и т.п. Отсутствие этих мер постоянно будет воспроизводить систему «сообщающихся сосудов» перелива одних форм неэффективной, теневой, скрытой занятости, а также высокой реальной и фиктивной безработицы в другие.

За пределами этих превентивных мер общего характера, т.е. применительно к реальной экономике, механизм снижения объемов неформальной занятости разработан довольно полно и подробно, если рассматривать его как синтез действующих инструментов и дополняющих их предложений специалистов. Но, как следует из таблицы 4.7, этот даже усовершенствованный механизм представляет собой бессистемное мозаичное

полотно. К тому же, он вообще не включает никаких мер негосударственного регулирования.

Поэтому, прежде всего, надо ввести в систему само государственное регулирование. Представляется, что с точки зрения формы такая система может быть представлена матрицей взаимосвязи методов и инструментов – мер (рисунок 4.8).



Рисунок. 4.8. Матрица системного государственного регулирования неформальной занятости населения

Содержательное наполнение матрицы состоит в конкретизации мер применительно к каждому методу. И наоборот. К примеру, любой из указанных в матрице методов требует законодательного или финансового обеспечения.

Для системного регулирования неформальной занятости населения считаем необходимым безотлагательное проведение следующих мер, которые в настоящее время вообще не осуществляются или используются в недостаточной степени (таблица 4.9).

Таблица 4.9 - Меры системного регулирования неформальной занятости населения (необходимые в дополнение к действующим)

Методы	Меры
Создание условий для регулирования, включая совершенствование нормативной и правовой базы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Превентивные меры общего характера, восстанавливающие конкурентную среду на рынке труда и др. механизмы рыночного регулирования. 2. Превентивные меры в сфере неформальной занятости – создание необходимых рабочих мест, укрепление контрольной функции государства, инфраструктурные решения и т.п. 3. Разработка методического подхода к прогнозированию потребности в трудовых ресурсах в разрезе форм занятости и специальностей с учетом сокращения неформальной занятости (например, в рамках формирования Атласа трудовых ресурсов). 4. Нормативно-правовое обеспечение регулирования неформальной занятости. 5. Законодательное обеспечение совершенствования системы, функций и инфраструктуры государственных органов занятости населения в связи с необходимостью изменения парадигмы занятости в стратегической перспективе. 6. Создание многоуровневой автоматизированной системы данных о численности, структуре и динамике трудовых ресурсов, формах их занятости, вакансиях, оплате труда, условиях стандартного и нестандартного найма (Атласа трудовых ресурсов). 7. Разработка и внедрение упрощенной схемы регистрационных процедур и налогообложения для малого и среднего бизнеса. 8. Законодательное и финансовое обеспечение увеличения размера субсидии для открытия собственного дела, повышения доступности кредитных ресурсов для малого и среднего бизнеса. 9. Реформирование системы пенсионных и др. социальных отчислений со снижением их доли, стабилизация политики страховых взносов на ближайшие 5-10 лет.

	<p>10. Повышение правовой и финансовой грамотности в сфере занятости трудоспособного населения, разработка системы широкого информирования субъектов рынка труда о последствиях неформальной занятости.</p> <p>11. Внесение изменений в законодательство о расширении функций профсоюзных организаций по контролю за соблюдением трудовых прав работников и легализацией неформальной занятости.</p> <p>12. Совершенствование социального партнерства государственных органов, представителей профсоюзов, работодателей, ученых и независимых экспертов, занимающихся проблемами неформальной занятости.</p>
Учет, анализ	<p>1. Ежегодное проведение не менее 2-х видов мониторинговых исследований по данной проблеме с использованием их качественных результатов (в соответствии с предложениями автора в параграфе 3.2 диссертации).</p> <p>2. Систематическое выявление незарегистрированных безработных, их доходов, уровня жизни и др.</p>
Оценка масштабов и тенденций неформальной занятости	<p>1. Проведение оценки масштабов неформальной занятости в соответствии с методическим подходом, предложенным в параграфе 3.2 диссертационного исследования.</p> <p>2. Анализ действующих нормативно-правовых актов, распространяющихся на неформальную занятость, с целью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявления факторов, побуждающих субъектов занятости уходить «в тень»; - подготовки предложений по внесению изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, а также по отмене некоторых из них.
Стимулирование и санкционная деятельность	<p>Создание условий, при которых «на свету» быть выгоднее, чем «в тени», стимулирование стабилизации формальной занятости в противовес неформальной:</p> <p>1. Анализ регуляторных функций государства для снижения заинтересованности субъектов рынка труда в работе по неформальным схемам найма, работы и оплаты трудовой деятельности.</p> <p>2. Разработка и реализация системы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотиваций и стимулов, побуждающих работодателей и работников осуществлять легальную деятельность в сфере занятости; - санкций к субъектам рынка труда, работающим в сфере неформальной занятости.
Контроль	<p>1. Совершенствование и укрепление механизмов</p>

	<p>контроля и надзора за соблюдением хозяйствующими субъектами норм законодательства в сфере труда и занятости.</p> <p>2. Законодательное обеспечение доступа региональных и муниципальных органов власти, осуществляющих контроль и др. действия по легализации неформальной занятости, к базам Пенсионного фонда, налоговой службы и т.д.</p>
Оценка эффективности	<p>1. Разработка и внедрение индикаторов и показателей оценки эффективности выполнения государственных программ, проектов и мероприятий, связанных с проблемой неформальной занятости.</p> <p>2. Разработка нормативно-правовых актов о Центрах занятости и деловой активности, ориентированных на повышение эффективности занятости на основе расширения использования ее современных нестандартных форм, сокращения неформальной и т.п.</p>

Г) Механизм регулирования форм НЗ с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат)

Рассмотрение прекаризации в контексте регулирования форм нестандартной занятости, как представляется, должно исходить из следующих базовых особенностей рассматриваемого процесса.

Во-первых, к нестандартно занятым относима только работающая часть прекариата, тогда как данный социальный слой включает также безработных.

Во-вторых, границы слоя прекариев довольно размыты и трудноопределимы, а в его состав входят многочисленные профессиональные и социальные группы, о чем говорилось во главе II настоящей работы.

Поэтому полагаем, что объектом регулирования в данном случае должен выступать *процесс* формирования и трудовой деятельности слоя (группы) прекариата, учитывая ущемляемые интересы обеих составляющих – нестандартно занятых и безработных.

Специфика решения данного вопроса состоит также и в том, что большинство исследователей не идет дальше рассмотрения понятийного аппарата и факторов прекаризации. Т.е. относительно механизмов

противостояния данному процессу высказываний крайне мало или они носят самый общий характер.

Несмотря на то, что среди специалистов нет единства даже по поводу факторов прекаризации, анализ выявленных нами факторов говорит о том, что этот все ускоряющийся процесс не остановить. Невозможно устранить объективную основу постепенной смены стандартной занятости ее нестандартными формами, а именно, фактор происходящей смены технико-технологических укладов развития общества. Сформировавшийся в условиях действия современного технико-технологического уклада фактор глобализации также имеет объективную природу и потому неустраним.

Нельзя не согласиться с Г. Стэндингом, что усиливающаяся тенденция прекаризации трудовых отношений связана с неолиберальной моделью глобализации. Он прав, делая на этом основании вывод о моральном банкротстве данной модели. Действительно, при ней зона достойного труда не только не расширяется, а все более суживается, в том числе и за счет превращения в зону прекариата все большей доли госсектора (из-за приватизации, аутсорсинга, расширения функциональных обязанностей работающих бюджетников и вывода части их за штат). Но и какая-либо трансформация господствующей неолиберальной модели лежит за рамками механизма регулирования процессов прекаризации.

Полагаем, что предлагаемая Г. Стэндингом *концепция безусловного основного дохода* как гарантированного государством денежного довольствия каждому гражданину послужила бы заслоном от массовой прекаризации, но возможность ее реализации в ближайшей перспективе утопична [7].

Поэтому реальный механизм регулирования прекаризации должен быть ориентирован на ныне действующие условия и рассчитан на смягчение действия субъективных факторов.

В составе этого механизма могут и должны использоваться традиционные методы (см. рисунок 4.8 и таблицу 4.9). Однако ввиду специфики объекта

считаем необходимым акцентировать внимание на следующих направлениях, мерах и инструментах регулирования, представленных в таблице 4.10.

Таблица 4.10 - Предлагаемые инструменты и меры регулирования процесса прекаризации трудовых отношений

Инструменты	Меры
Превентивные	<ul style="list-style-type: none"> - формирование и продвижение новой расширенной концепции труда, не сводящей сам труд и работников как его носителей к товару с его стоимостной основой; - разработка новой парадигмы занятости, основанной на принципах достойного труда; - изменение действующей концепции безработицы, при которой трудовая мобильность безработных нередко направлена на понижение статуса и прекаризацию.
Правовые	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование трудового законодательства в направлении введения в правовое поле форм нестандартной занятости, особенно подверженных прекаризации; - разработка правовых аспектов социальной защиты прекариата; - борьба против любых форм дискриминации, обусловленных прекаризацией наемных работников.
Информационные	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и широкое распространение информационных материалов для различных групп прекариата о способах профессиональной и социальной защиты.
Экономические и финансовые	<ul style="list-style-type: none"> - мероприятия по обеспечению высоких стандартов занятости; - разработка адаптационных траекторий для групп прекариата с минимумом ущемлений, профессиональных и социальных утрат.
Социальное партнерство	<ul style="list-style-type: none"> - выстраивание ответственного диалога работников с работодателями; - развитие профсоюзного движения, формирование малых профессиональных сообществ с сильной правовой и социальной защитой, совершенствование колдоговорного движения.
Административные	<ul style="list-style-type: none"> - формирование инфраструктуры по оказанию возможной поддержки и защиты различным группам прекариата

При разработке реальных проектов, ориентированных на регулирование определенных форм нестандартной занятости и социально-профессиональные

группы, предложенные методы и инструменты регуляционного механизма должны быть отобраны, при необходимости дополнены и конкретизированы.

4.3. Региональные проекты повышения эффективности занятости на основе использования ее нестандартных форм

Ключевой проблемой в условиях современного российского рынка труда является не просто решение задачи эффективного использования трудовых ресурсов, важность которой и ранее подчеркивали многие исследователи [97; 238; 242], а поиск инновационных подходов к управлению процессами, происходящими на рынке труда. Мы полагаем, что они должны базироваться на эффективном продвижении современных перспективных форм занятости, в т.ч. нестандартных, на стороне которых – объективные тенденции общественного развития. А в систему государственного регулирования процесса продвижения нестандартной занятости органично встраивается широко используемый сегодня принцип проектного управления. Развивая такой подход, следует подчеркнуть, что он должен быть реализован на основе:

- обеспечения связи между стратегическими приоритетами страны в целом и отдельных регионов, а также потребностями бизнеса, интересами профессиональных сообществ и существующим предложением трудовых ресурсов;
- соответствия территориально-производственной структуры экономики характеру занятости населения в основных видах экономической деятельности;
- создания условий для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда;
- ориентации органов государственной власти и бизнес-сообщества на формирование достойных условий труда;

- минимизации рисков снижения численности населения в трудоспособном возрасте за счет повышения эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов.

В соответствии с этим деятельность органов власти в сфере труда и занятости населения должна быть направлена на повышение, во-первых, эффективности регулирования процессов формирования, распределения и закрепления трудовых ресурсов, во-вторых, мер содействия занятости населения, в-третьих, на совершенствование системы мониторинга, прогнозирования и обеспечения потребности экономики в кадрах необходимой квалификации.

Применительно к государственному управлению мы разделяет точку зрения, согласно которой повышение его эффективности должно происходить в целях ускоренного и, прежде всего, устойчивого социально-экономического развития страны и отдельных субъектов Российской Федерации [197].

Учитывая важность повышения эффективности расходования бюджетных средств на реализацию государственной политики занятости, переход на проектное управление является перспективным инструментом достижения поставленных задач [33; 133]. Причем, это подразумевает как разработку и реализацию проектов стратегического развития территорий, так и повышение эффективности ведомственных и малых проектов в сфере занятости. Важная составляющая предложенного подхода – опора на развитие социального партнерства в сфере трудовых отношений и занятости в решении актуальных проблем рынка труда.

Несмотря на существование различных научных трактовок понятия «проект», большинство из них определяют сходные отличительные его черты [18]. Обобщив представленные в научной литературе подходы [26; 30; 60; 95; 123; 125; 135; 170], мы предлагаем следующую дефиницию: *проект есть временная совокупность планируемых взаимодействий по целенаправленному и контролируемому изменению состояния системы с использованием специальных методов и инструментов в условиях ограниченности ресурсов*

(финансовых, временных, кадровых и т.д.). В отличие от процессов или операций, проект представляет собой осуществляемую под единым управлением уникальную интеграционную деятельность с четко определенным началом и концом во времени и направленную на достижение заранее определенного результата (цели).

Проектное управление как опыт человеческой деятельности является традиционным, однако как технология в современных условиях – инновационным. Эта инновационность проявляется в его применении как современной и актуальной технологии управления для решения конкретных прикладных задач.

Отдельные проекты могут быть объединены в программы. Важно, что в качестве программы может рассматриваться комплекс проектов, объединенных единой целью.

Государственное проектное управление – новое направление, развивающее давно применяемое программно-целевое управление. Новизна подхода состоит в разработке государственных целевых программ, включающих конкретные проекты с перечнем целевых показателей, сроков реализации и объемов финансирования. Однако внедрение такого подхода требует серьезной апробации.

Структура региональных документов стратегического целевого планирования с учетом проектного управления в сфере труда и занятости населения на примере Воронежской области представлена на рисунке 4.9.

Применительно к организации проектного управления предлагаемая модель регулирования нестандартных форм занятости является трехуровневой. На первом уровне разрабатывается стратегия социально-экономического развития территории с выделением направления «Труд и занятость», на втором – стратегические проекты в сфере труда и занятости (таких проектов может быть не более 2-3), на третьем – тактические проекты, детализирующие проекты первого уровня. На уровне отдельных учреждений службы занятости или конкретных муниципалитетов формируются и воплощаются малые

проекты, созвучные приоритетам, определенным в проектах более высоких уровней.

Стратегическим проектом, ориентированным на информационное обеспечение распространения в регионе нестандартной занятости, является «Атлас трудовых ресурсов региона».

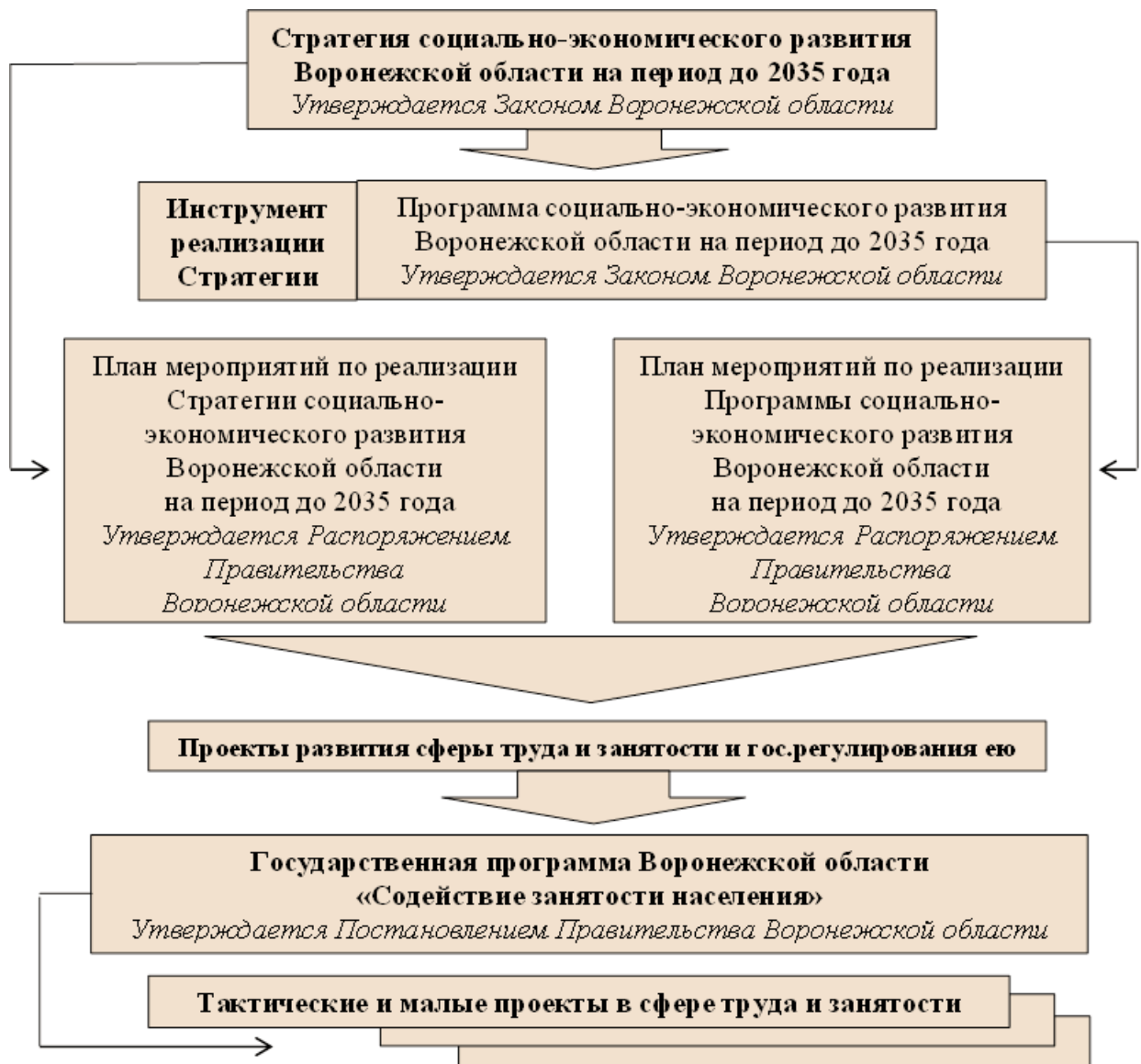


Рис. 4.9. Структура региональных документов стратегического планирования в сфере труда и занятости населения (на примере Воронежской области)

Важным для населения области тактическим проектом в рамках данного направления является проект «Оператор дистанционной занятости», нацеленный на развитие наиболее актуальной сегодня формы нестандартной

занятости применительно к конкретным социально-демографическим и профессиональным группам населения.

4.3.1. Распространение нестандартных форм занятости как составная часть стратегического планирования социально-экономического развития региона

Теоретико-методологические и практические вопросы стратегического планирования социально-экономического развития, в том числе конкретных территорий, достаточно полно рассмотрены в научной литературе. Мы рассматриваем *стратегическое планирование в социально-экономической сфере как процесс разработки стратегического плана путем формулирования целей и критериев управления, анализа текущего состояния и выделения наиболее важных проблем, определения стратегических идей, выбора сценариев и стратегий развития, прогнозирования основных тенденций социально-экономических процессов*. Основываясь на таком подходе, может быть разработан пакет документов стратегического планирования, в частности, стратегии социально-экономического развития территории. Покажем этот процесс на примере Воронежской области, где разработан и при минимальной корректировке утвержден в федеральных министерствах и ведомствах проект Стратегии социально-экономического развития на период до 2035 года (далее – Стратегия).

Основой разработки Стратегии явился комплект документов федерального и регионального уровней. Среди базовых региональных документов следует отметить действующие в Воронежской области «Схему территориального планирования», «Региональную схему развития и размещения производительных сил», а также прогнозы научно-технологического развития (до 2030 года) и социально-экономического

развития на долгосрочный период, утвержденные соответствующими Постановлениями областного Правительства.

Цели по развитию регионального рынка труда сформулированы в соответствии с общими стратегическими целями социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года

Была сформирована иерархия целей и задач трех уровней:

1 уровень – генеральная цель;

2 уровень – стратегические цели социально-экономического развития региона, ставшие основополагающими для определения целей и векторов улучшения ситуации на рынке труда, что в Стратегии сформулировано как его оптимизация;

3 уровень – *стратегические цели оптимизации рынка труда* Воронежской области – среди них выделено 3 группы, в соответствии со стратегическими целями предыдущего уровня.

В связи с большими изменениями, происходящими на рынке труда, стратегия ориентирует на переход от старой парадигмы добровольной рациональной занятости *к новой парадигме – эффективной занятости*, обеспечение которой предполагает *реализацию принципов достойного труда*. К ним относят рациональную занятость, социальную защищенности, соблюдение прав работника, развитие социального диалога и т.п.

Одна из намеченных целей напрямую ориентирована на эффективное использование нестандартных форм занятости, причем наиболее современных, актуальных на данной стадии технико-технологического и социально-экономического развития страны в целом и ее регионов. Принятая в области стратегическая установка состоит в отрицании стагнации рынка труда, неприемлемости повышения его гибкости любой ценой.

Важнейшее внимание уделено эффективности использования собственного трудового потенциала, обеспечению сбалансированности рынка труда с учетом высокого качества привлекаемых трудовых ресурсов, создания современных рабочих мест и развития актуальных форм занятости.

Место целей оптимизации регионального рынка труда на основе развития нестандартных форм занятости в структуре общих стратегических целей социально-экономического развития территории представлено на рисунке 4.10.

Задачи по развитию нестандартных форм занятости включены разработчиками Стратегии (среди них – автор диссертационного исследования) не только в число способов достижения цели «Обеспечение гибкости рынка труда на основе использования нестандартных форм занятости», но и учтены при постановке всех остальных целей по оптимизации рынка труда (таблица 4.11, где среди задач полужирным шрифтом выделены направленные на развитие нестандартных форм занятости населения).



Рис. 4.10. Цели по внедрению нестандартных форм занятости в структуре стратегических целей социально-экономического развития региона

Таблица 4.11 - Развитие нестандартных форм занятости в рамках стратегических целей и задач оптимизации регионального рынка труда (в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года)

Цели	Задачи
Стабилизация ситуации с занятостью населения области, повышение ее эффективности и создание условий для обеспечения критериев достойного труда.	<p>Повышение эффективности системы обеспечения занятости населения на основе минимизации выявленных её неэффективных форм, в соответствии с намеченными индикаторами и приоритетами</p> <p>Создание условий для последовательного обеспечения основных критериев достойного труда</p>
Обеспечение потребностей развивающейся экономики трудовыми ресурсами необходимого объема и качества на основе эффективного использования преимущественно собственного трудового потенциала.	<p>Формирование и реализация системы и механизмов более полного и качественного сбалансирования кадровых потребностей экономики с предложением рабочей силы, снижения структурных диспропорций на рынке труда</p> <p>Обеспечение эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг</p>
Формирование благоприятных условий для привлечения трудовых мигрантов с высокими профессиональными характеристиками.	<p>Создание новых высокопроизводительных рабочих мест, в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов</p> <p>Улучшение условий труда, повышение уровня оплаты труда, в том числе за счет ее легализации</p> <p>Привлечение на территорию области высококвалифицированных кадров из числа соотечественников, проживающих за рубежом</p>
Обеспечение гибкости рынка труда на основе использования нестандартных форм занятости.	<p>Создание условий для развития нестандартных форм занятости</p> <p>Обеспечение возможности сочетания родителями профессиональной деятельности с уходом за детьми</p>
Обеспечение высокой пространственной мобильности трудовых ресурсов.	<p>Создание условий для маятниковой внутриобластной миграции населения</p> <p>Разработка и внедрение «Атласа трудовых ресурсов»</p>

Выравнивание условий обеспечения занятости на всей территории области, минимизация очагового характера безработицы.	<p>Разработка и внедрение механизма и инструментов развития нестандартной занятости на территории области, направленных на обеспечение возможности трудоустройства и получения дохода для жителей трудоизбыточных районов области, лиц с ограниченными возможностями здоровья и других групп населения, нуждающихся в дополнительных мерах поддержки занятости.</p> <p>Создание на территории области условий для развития самозанятости населения.</p>
---	--

Основным результатом реализации Стратегии должна стать оптимизация рынка труда Воронежской области за счет минимизации профессионально-квалификационных и территориальных диспропорций и повышения эффективности управления трудовыми ресурсами региона.

Нами предлагается следующий комплекс способов и направлений реализации целей и решения задач по развитию в Воронежской области нестандартной занятости населения, объединенных по трем группам стратегических целей оптимизации регионального рынка труда (рисунок 4.11)

Для оценки результатов реализации Стратегии разработана с нашим непосредственным участием и включена в документ система количественных и качественных показателей; в части развития нестандартных форм занятости оценочные показатели предложены нами (таблица 4.12).

Ориентация на предлагаемый подход к организации государственного регулирования рынка труда и занятости, реализуемый в Стратегии, универсальна и позволит в любом субъекте Российской Федерации (безусловно, при этом надо учитывать региональную специфику) к 2035 году:

1) сформировать систему эффективного противодействия негативным факторам, прежде всего демографическим структурным сдвигам;

2) создать условия для реализации новой парадигмы – эффективной занятости на основе принципов достойного труда и повышения уровня жизни населения;

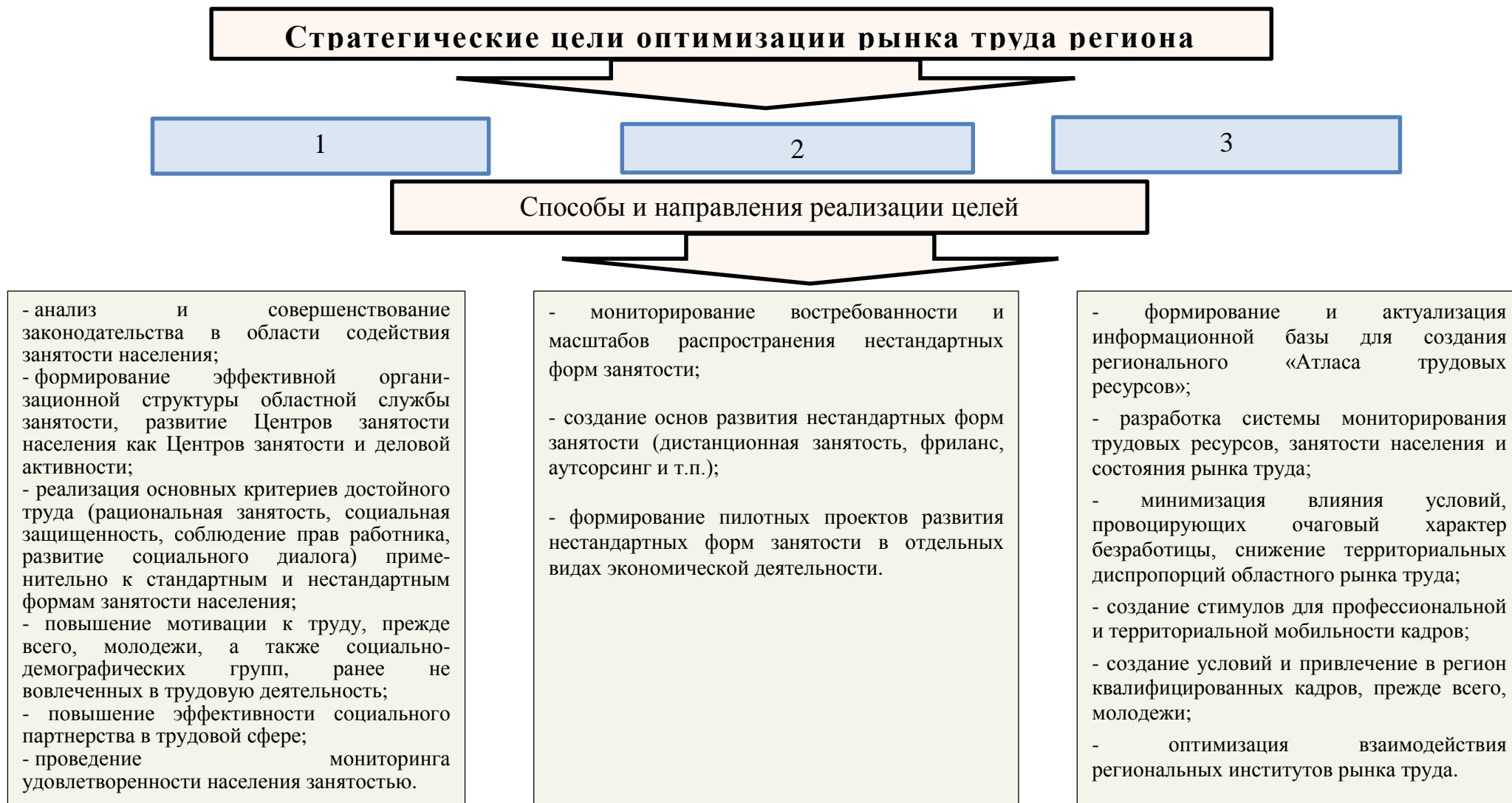


Рисунок. 4.11. Основные способы реализации стратегических целей по развитию нестандартной занятости при оптимизации рынка труда Воронежской области

Таблица 4.12 - Ожидаемые количественные и качественные результаты реализации Стратегии в части развития нестандартных форм занятости

Задачи	Количественные результаты к 2035 году	Качественные результаты
<p>Повышение эффективности системы обеспечения занятости населения на основе минимизации выявленных её неэффективных форм, в соответствии с намеченными индикаторами и приоритетами.</p>	<p>- сдерживание уровня безработицы как на полном рынке труда (не выше 4,0%), так и в его регистрируемом сегменте (не выше 1,0%); - повышение уровня занятости населения (до 70,0%); - повышение степени удовлетворенности населения занятостью (до 85,5%).</p>	<p>- достижение эффективной занятости населения; - создание условий для расширения использования эффективных форм занятости населения, снижения доли неформальной и прекаризованной занятости; - улучшение количественных, качественных и структурных характеристик занятости населения; - создание условий для пополнения трудовых ресурсов за счет снижения доли экономически неактивного населения, обеспечения занятости в эффективных формах.</p>
<p>Формирование и реализация системы и механизмов более полного и качественного сбалансирования кадровых потребностей экономики с предложением рабочей силы, снижения структурных диспропорций на рынке труда.</p>	<p>- повышение уровня заполняемости вакантных рабочих мест, заявленных в органы занятости (до 95,0%); - снижение коэффициента напряженности на рынке труда (до 1,5 ед. на полном рынке труда); - повышение доли выпускников вузов и сузов, трудоустроенных по специальности (до 87,5%).</p>	<p>- минимизация числа повторно поставленных на учет в течение года безработных граждан после прохождения профессионального обучения (до полного исключения таких случаев).</p>
<p>Улучшение условий труда, повышение уровня оплаты труда, в том числе за счет ее легализации.</p>	<p>- снижение доли рабочих мест с заработной платой на уровне и ниже МРОТ (до минимальных значений по ЦФО); - снижение объемов неформальной занятости (не менее, чем в 5 раз по сравнению с началом реализации Стратегии).</p>	<p>- увеличение количества высокопроизводительных рабочих мест; - создание в городах и муниципальных районах региона новых точек экономического роста, в т.ч. за счет развития малого и среднего предпринимательства, повышения его доли в высокотехнологичных</p>

		отраслях экономики.
Создание условий для развития нестандартных форм занятости. Обеспечение возможности сочетания родителями профессиональной деятельности с уходом за детьми.	<ul style="list-style-type: none"> - содействие осознанному выбору профессии молодыми людьми на основе действенной системы ранней профориентации (внедрение системы ранней профориентации в 100% муниципальных образований области на начальном этапе реализации Стратегии); - увеличение доли вакансий с предложением гибких форм занятости (до 55,0%); - обеспечение для трудоспособного населения, проживающего в трудоизбыточных муниципальных образованиях области возможности трудоустройства на удаленные рабочие места (удовлетворение 100% потребности в таком трудоустройстве). 	<ul style="list-style-type: none"> - развитие инфраструктуры регионального рынка труда, создание рабочих мест, расширяющих возможности трудоустройства различных социально-демографических групп населения (инвалидов, женщин с малолетними детьми, пенсионеров и т.д.);
Разработка и внедрение «Атласа трудовых ресурсов».	<ul style="list-style-type: none"> - привлечение в регион квалифицированных кадров, востребованных экономикой области (не менее 50% от привлекаемой рабочей силы); - создание новых рабочих мест, в том числе в рамках инвестиционных проектов; - расширение информирования населения о наличии вакантных рабочих мест, соотношении спроса на рабочую силу и ее предложения в муниципальных образованиях области за счет внедрения новых информационных технологий (обеспечение 100% потребности в информировании на начальном этапе реализации Стратегии). 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение инвестиционной привлекательности региона за счет обеспечения инвестиционных проектов трудовыми ресурсами необходимого качества; - совершенствование структуры занятости населения в профессионально-квалификационном, отраслевом и территориальном разрезах.
Разработка и внедрение механизма развития нестандартной занятости на территории области, направленных на обеспечение возможности трудоустройства и получения дохода для жителей трудоизбыточных	<ul style="list-style-type: none"> - сокращение разрыва по основным параметрам рынка труда до уровня не более 1,5 раз; - увеличение числа зарегистрированных новых индивидуальных предпринимателей (не менее чем на 10% ежегодно); - повышение доли работников, занятых на условиях дистанционной занятости, фриланса, проектной деятельности (до 17,5%); - повышение уровня занятости отдельных категорий населения, ранее 	<ul style="list-style-type: none"> - снижение диспропорциональности в обеспечении занятости населения муниципальных образований, социальной дифференциации между городом и селом; - развитие частно-предпринимательской инициативы населения, - повышение эффективности занятости,

районов области, лиц с ограниченными возможностями здоровья и других групп населения, нуждающихся в дополнительных мерах поддержки занятости.	не вовлеченных в трудовую деятельность (не менее чем на 25% в категории); - снижение продолжительности безработицы среди отдельных социально-демографических категорий, нуждающихся в дополнительных мерах социальной поддержки (не менее чем на 35%).	реализация принципов достойного труда
---	---	---------------------------------------

3) выстроить систему эффективного взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг;

4) обеспечить повышение эффективности занятости населения региона в целом, в т.ч. за счет активного продвижения прогрессивных нестандартных форм занятости.

Выдержки из Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года в части раздела по оптимизации рынка труда приведены в Приложении 4. Полагаем, что предложенный нами подход универсален и может использоваться во всех субъектах Российской Федерации при уточнении целей и задач, актуальных для конкретного региона.

4.3.2. Проекты повышения эффективности занятости населения на основе использования актуальных нестандартных форм

С учетом представленного в диссертации теоретико-методического обоснования и предложений автора разработан и находится на различных стадиях внедрения ряд проектов, направленных на повышение эффективности занятости населения за счет практического применения ее актуальных нестандартных форм. На основании распоряжения Минэкономразвития РФ от 14.04.2014г. № 26 Р-АУ «Об утверждении методических рекомендаций по внедрению проектного управления в органах

исполнительной власти» автором разработаны *Методические рекомендации по внедрению проектного управления* для повышения эффективности государственного регулирования рынка труда в условиях развития нестандартных форм занятости. Данный документ определяет подходы, принципы, порядок внедрения проектного управления по оптимизации регионального рынка труда и формализует типовые шаблоны документов для их внедрения на региональном уровне, что предполагает и существенную модификацию системы регулирования занятости населения. Модель проектно-ориентированного регулирования занятости представлена на рисунке 4.12.



Рисунок 4.12. Модель проектно-ориентированной системы регулирования нестандартной занятости населения на региональном уровне

Проект «Атлас трудовых ресурсов региона».

Ключевой задачей разработки проекта является формирование условий для эффективного использования трудовых ресурсов региона, в том числе путем обеспечения развития перспективных нестандартных форм занятости. Решение ключевой задачи проекта требует смены парадигмы занятости и лежит в радикальном улучшении качества трудовых ресурсов.

Создание «Атласа трудовых ресурсов» должно осуществляться, как это было показано выше, в рамках стратегической цели «Обеспечение высокой пространственной мобильности трудовых ресурсов». Одновременно, данная задача рассматривается и как региональный проект в сфере труда и занятости населения. Именно в таком ракурсе эта задача была оформлена нами с учетом требований, предъявляемым к организации проектного управления. Проект разработан в 2017 году департаментом труда и занятости населения Воронежской области. Автор диссертационного исследования осуществлял методическое руководство разработкой проекта.

В качестве обоснования проекта «Атлас трудовых ресурсов региона» (далее – Атлас) выдвинуты следующие положения:

- смена технологического уклада и развитие информационных технологий определяют необходимость масштабных перемен в системе трудовой занятости, причем последняя является не только главным источником благосостояния людей, но и, одновременно, важнейшим параметром качества жизни;

- эти объективные тенденции определяют необходимость современного информационного обеспечения перехода к новой парадигме занятости, основанной на реализации принципов достойного труда и постепенном вытеснении стандартной занятости более эффективными и перспективными формами нестандартной;

- дальнейшему социально-экономическому развитию Воронежской области могут угрожать некоторые негативные особенности регионального рынка труда (неблагоприятные демографические тенденции; рост издержек

на труд, связанный с низким уровнем конкуренции на рынке труда и подтверждением уровня квалификации работников; низкий уровень институциональных подходов к формированию, использованию и прогнозированию состояния трудовых ресурсов и т.д.);

- указанные тенденции носят долгосрочный характер; их необходимо отслеживать и прогнозировать в динамике на основе использования современных информационных технологий, реализацией которых является Атлас.

Описываемый проект решает ряд важных задач, которые позволят трудовым ресурсам региона «вписаться» в стратегию опережающего развития. В том числе:

- обеспечение связи между стратегическими приоритетами субъекта Российской Федерации, потребностями бизнеса, интересами профессиональных сообществ и существующим предложением трудовых ресурсов;

- соотнесение территориально-производственной структуры экономики области с характером занятости населения в основных видах экономической деятельности; удовлетворение потребности экономики региона в рабочей силе на основе организации как можно более эффективного использования трудовых ресурсов;

- создание условий для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда; снижение издержек на труд, связанных с низким уровнем конкуренции на рынке труда;

- ориентирование органов государственной власти и бизнес-сообщества на формирование в организациях, действующих на территории региона, достойных условий труда;

- минимизация рисков снижения численности населения в трудоспособном возрасте.

В соответствии с вышеизложенным цель Атласа сформулирована следующим образом: создание информационного ресурса в сети Интернет,

описывающего и формирующего отношение граждан, бизнес-структур и органов власти к созданию, развитию, накоплению, воспроизводству, оценке и защите трудовых ресурсов региона в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда.

Учитывая многоаспектность проекта, нами предложено выделение пяти основных тематических направлений, которые сформировали «портфель проекта». В результате нами предложена следующая схема реализации проекта (рисунок 4.13).



Рисунок. 4.13. Схема реализации проекта «Атлас трудовых ресурсов региона»

Все обозначенные направления в большей или меньшей степени связаны с постепенным сокращением сферы действия стандартной занятости за счет внедрения современных нестандартных ее форм. Покажем это на примере направления «Развитие рынка труда».

Как следует из приведенной схемы, данное направление нацелено на обеспечение соответствия парадигмы и структуры занятости территориально-производственной структуре экономики региона. Это возможно, прежде всего, за счет развития в регионе перспективных нестандартных форм занятости на основе использования актуальной и достоверной информационной базы.

Описываемое направление предполагает реализацию следующих мероприятий:

1) актуализация «карт рынка труда» муниципальных районов/городских округов региона;

2) формирование прогнозных балансов трудовых ресурсов региона в целом и в разрезе муниципальных районов/городских округов;

3) определение масштабов нестандартной занятости для каждого муниципального района/городского округа региона на основе мониторинга; создание информационно-методической базы для развития нестандартных форм занятости; формирование пилотных проектов развития нестандартных форм занятости в отдельных видах экономической деятельности;

4) разработка системы мониторинга по направлениям:

4.1) «Трудовые ресурсы и занятость населения», включая показатели: «Численность трудовых ресурсов», «Состав трудовых ресурсов», «Занятое и незанятое население», «Структура занятого населения, соотношение стандартной и нестандартной занятости», «Структура незанятого населения», «Экономически активное население и его состав», «Численность экономически активного населения, занятого в нестандартных формах, в т.ч. дистанционно», «Занятость населения в основных видах экономической деятельности», «Динамика численности населения, занятого в экономике», «Места основной работы населения, занятого в экономике», «Занятость населения на предприятиях и в хозяйствах различных форм собственности», «Уровень образования населения, занятого в экономике», «Возрастной состав населения, занятого в экономике»;

4.2) «Состояние рынка труда», включая показатели: «Уровень экономической активности», «Уровень занятости», «Доля занятых в нестандартных формах», «Уровень безработицы», «Уровень образования безработных», «Возрастной состав безработных», «Продолжительность поиска работы безработными», «Численность и состав зарегистрированных безработных», «Напряженность на рынке труда»;

5) организация выборочного обследования по профессионально-квалификационному составу работающего населения;

6) создание единой региональной схемы (плана) развития и размещения производительных сил субъекта Российской Федерации с учетом трудового потенциала региона.

Новационным инструментом оперативного информационного обеспечения органов власти региона данными о трудовых ресурсах являются «Карты рынка труда» муниципальных районов/городских округов территории. «Карты» включают показатели:

- «численность постоянного населения»,
- «численность трудовых ресурсов»,
- «численность населения в трудоспособном возрасте»,
- «численность занятого населения, в том числе за пределами муниципального района/городского округа»,
- «численность и доля нестандартно занятых жителей муниципального района/городского округа»
- «уровень безработицы на полном рынке труда»,
- «уровень регистрируемой безработицы»,
- «число организаций, действующих на территории муниципального района/городского округа»,
- «число вакантных рабочих мест, в т.ч. для дистанционной занятости»,

- «коэффициент напряженности на полном рынке труда» (отношение числа вакантных рабочих мест и к числу безработных граждан на полном рынке труда).

Пример расчетной таблицы для составления «Карты рынка труда» муниципального района/городского округа приведен в Приложении 3.

Автором диссертационного исследования разработаны расчетные таблицы для составления карты рынка труда, а также следующие *методические рекомендации для определения масштабов нестандартной занятости населения* в районе/округе.

Численность нестандартно занятых жителей муниципального района/городского округа региона может быть определена в составе двух возрастных категорий: а) численности трудовых ресурсов и б) численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. При формировании Атласа предлагается определять ее по варианту «а», так как он предполагает максимально полный учет рабочей силы.

Информационными источниками для расчета являются:

- 1) балансы трудовых ресурсов муниципальных районов/городских округов;
- 2) статистическая форма территориального органа Федеральной службы государственной статистики (Росстата) «Численность и оплата труда работников (без субъектов малого предпринимательства)».

Для определения численности нестандартно занятого населения предлагается использовать формулу:

$$Ч_{\text{нест}} = Ч_{\text{знф}} + Ч_{\text{норг}} + Ч_{\text{мигр}} + Ч_{\text{пп}} \text{ (человек)}, \quad (4.1)$$

где $Ч_{\text{нест}}$ – расчетная общая численность нестандартно занятых лиц в составе трудовых ресурсов района;

$Ч_{\text{знф}}$ – численность нестандартно занятых в формальном секторе экономики (или работников организаций);

$Ч_{\text{норг}}$ – численность нестандартно занятых не в организациях.

Данные две группы входят в состав трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

За пределами трудоспособного возраста выделяются следующие две группы нестандартно занятых:

$Ч_{\text{мигр}}$ – численность работающих иностранных трудовых мигрантов;

$Ч_{\text{пп}}$ – численность работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков.

Порядок расчета:

1. Численность нестандартно занятых в формальном секторе экономики определяется в составе среднесписочной численности работников организаций (без совместителей) из формы Росстата. По данным социологических исследований, их доля составляет в данном массиве в среднем 8%.

2. Численность работающих не в организациях определяется как разница между среднегодовой численностью занятых в экономике (по балансу трудовых ресурсов) и среднесписочной численностью работников организаций (без совместителей). По данным проведенных нами экспертных опросов (результаты описаны в предыдущих разделах работы), доля нестандартно занятых среди данного контингента составляет не менее 50 %.

3. Численность $Ч_{\text{мигр}}$ определяется по балансу трудовых ресурсов. За неимением других данных возможно допущение, что все учтенные органами статистики иностранные трудовые мигранты, занятые на территории муниципального района/городского округа, имеют разрешения на работу и работают, причем не в штате, т.е. в нестандартных формах.

4. Численность работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков в возрасте до 16 лет определяется по балансу трудовых ресурсов. Исходим из того, что все подростки заняты в нестандартных формах, а из числа работающих пенсионеров нестандартно заняты не менее 80% (согласно опросам).

5. Численность нестандартно занятых в муниципальном районе/городском округе лиц определяется как сумма значений, полученных по п.п. 1-4. Она должна быть рассчитана как в абсолютных числах (численность, чел.), так и в процентах (доля нестандартно занятого населения).

Общая численность нестандартно занятых работников в регионе определяется как а) итоговая сумма данных по муниципальным районам/городским округам, которая корректируется на основе б) расчета по формуле (4.1), проводимого по данным региона в целом.

В Воронежской области разработка балансов трудовых ресурсов муниципальных районов/городских округов осуществляется на основании Постановления Правительства Воронежской области от 30 декабря 2011 года № 1148 (в редакции Постановлений Правительства Воронежской области от 02.09.2013 № 762, от 14.05.2014 №435, от 01.10.2014 № 888). В соответствии с данным Постановлением утверждены Правила разработки прогноза баланса трудовых ресурсов Воронежской области (являются Приложением к данному Постановлению). Согласно этим документам, департаменту труда и занятости населения Воронежской области поручено разрабатывать балансы трудовых ресурсов муниципальных районов/городских округов ежегодно, начиная с 2014 года (руководство данной работой осуществляется автором диссертационного исследования); прогноз баланса трудовых ресурсов на очередной год и плановый 2-летний период; органам местного самоуправления рекомендовано организовать на территории муниципальных районов/городских округов ежегодную разработку прогноза баланса трудовых ресурсов.

В качестве основных показателей Атласа нами определены: «Отношение числа занятых в экономике региона к численности населения региона в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет)»; «Доля нестандартно занятого населения в общей численности занятых в регионе»; «Коэффициент миграции»; «Доля высококвалифицированных

работников в общей численности квалифицированных работников в регионе»; «Уровень удовлетворенности потребителей услуг портала «Атлас трудовых ресурсов».

Прогнозные значения основных показателей проекта «Атлас трудовых ресурсов региона» для Воронежской области на период до 2021 года приведены в таблице 4.13.

Таблица 4.13 - Основные показатели проекта «Атлас трудовых ресурсов региона» (пример по Воронежской области)

Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Год			
			2018	2019	2020	2021
Отношение числа занятых в экономике региона к численности населения региона в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет),%	Основной показатель	78,8	80,0	81,1	83,0	85
Численность нестандартно занятого населения, тыс. чел.		455,5		475	450	430
из них заняты в актуальных формах		225		243	260	300
Коэффициент миграции, человек на 10 тыс. человек населения	Показатель второго уровня	52,4	53,0	53,0	55,0	55,0
Доля численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, %	Показатель второго уровня	30,9	31	32	35	38
Уровень удовлетворенности потребителей услуг портала «Атлас трудовых ресурсов», %	Основной показатель	-	-	70	80	90

Методика расчета данных показателей приведена в таблице 4.14.

Планируется достижение следующих результатов реализации проекта «Атлас трудовых ресурсов региона» в Воронежской области:

1. Действующий портал «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области» - апробация в 2019 году.

Таблица 4.14 - Методика расчета показателей проекта «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области»

№ п./п.	Наименование показателя	Единица измерения	Временные характеристики показателя	Алгоритм формирования (формула)	Базовые показатели (используемые в формуле)	Метод сбора информации, индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Ответственный за сбор данных
1.	Отношение числа занятых в экономике региона к численности населения региона в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет)	%	Значение на 31 декабря отчетного года	$K = Ч_3 / Ч_n * 100$	<p>$Ч_n$ – Численность населения региона в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет)</p> <p>$Ч_3$ – Число занятых в экономике региона</p>	Данные Росстата	Сплошное наблюдение	департамент труда и занятости населения Воронежской области
2.	Доля нестандартно занятого населения в общей численности занятых в регионе, %							
3.	Коэффициент миграции	человек на 10 тыс. человек насел	Значение на 31 декабря отчетного года	$K_1 = K_2 + K_3$	<p>$K_2 = C_1 / Ч_n * 10000$</p> <p>C_1 — сальдо межрегиональной миграции, человек</p> <p>$Ч_n$ - среднегодовая численность населения, человек</p>	Данные Росстата	Сплошное наблюдение	департамент труда и занятости населения Воронежской области

		ения			$K_3 = C_2 / Ч_n * 10000$ C_2 —сальдо международной миграции, человек $Ч_n$ - среднегодовая численность населения, человек			
4.	Доля высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе	%	Значение на 31 декабря отчетного года	$U_{вкр} = ВКР / КР * 100$	$U_{вкр}$ – удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников; $ВКР$ – численность высококвалифицированных работников; $КР$ – численность квалифицированных работников.	Данные Росстата	Сплошное наблюдение	департамент труда и занятости населения Воронежской области
5.	Уровень удовлетворенности и потребителей услуг портала «Атлас трудовых ресурсов»	%	Значение на 31 декабря отчетного года	Не предусмотрен	Не предусмотрены	Периодическая отчетность	Сплошное наблюдение	департамент труда и занятости населения Воронежской области

2. Организованные постоянно действующие переговорные площадки с бизнес – сообществом и профсоюзами по вопросам развития, накопления, воспроизводства, оценке и защите трудовых ресурсов Воронежской области (начиная с 2019 года).

3. Функционирующая система управления трудовыми ресурсами Воронежской области – к 2020 году.

В широком смысле, Атлас – это оценка потребностей региона в трудовых ресурсах перспективных отраслей экономики в территориальном разрезе на ближайшие 15–20 лет. Он поможет понять, какие отрасли будут активно развиваться, на территориях каких муниципальных образований, какие в них будут рождаться новые технологии, формы занятости, практики управления и, естественно, какие новые специалисты потребуются работодателям. Мы исходим из того, что скорость изменений качества и количества трудовых ресурсов увеличивается, сложность профессиональных задач возрастает. Например, некоторые занятия в сфере ИТ, такие как, менеджер социальных сетей, профессиональный блогер, сео-оптимизатор, хедхантер не были известны в начале 2000-х, а теперь стали популярными и высокооплачиваемыми.

При подготовке проекта разработчики исходили и из того, что работа всю жизнь у одного работодателя становится уже прошлым России. Сегодня меняются способы организации труда и формы занятости. Частичная занятость, совместительство, временные контракты, гражданско–правовые договоры и дистанционная занятость меняют представление о рынке труда и его регулировании.

Проект «Оператор дистанционной занятости»

Цель Проекта – разработка комплекса мер правового, методического, организационного, информационного характера, направленных на дальнейшее развитие дистанционной занятости в формальном секторе экономики крупного муниципального образования / субъекта Российской

Федерации (легализация фактически существующих и создание новых рабочих мест в данной сфере, выведение работников из теневой занятости и, тем самым, содействие предприятиям в увеличении объёмов оказываемых разнообразных услуг).

Ключевая задача – развитие нестандартных форм занятости на основе стимулирования дистанционного трудоустройства.

Развитие дистанционной занятости, как никакая другая форма нестандартной занятости, требует активных мер государственной поддержки.

Учитывая, что более других возрастных категорий к нестандартной занятости склонна молодежь, автором инициирована разработка проекта «Оператор дистанционной занятости» на базе государственного казенного учреждения Центр занятости населения (ГКУ ЦЗН) «Молодежный», г. Воронеж.

В рамках проекта определены критерии отнесения работника к категории занятого дистанционно:

- 1) интеграция в рабочий процесс организации, представившей удаленное рабочее место;
- 2) официальное оформление занятости;
- 3) определенные трудовым договором (контрактом), должностной инструкцией и т.п. документами коммуникационные связи с другими сотрудниками (подразделениями, руководством) организации;
- 4) включенность во внешний и внутренний документооборот организации.

Реализация проекта позволит:

1. определить особенности регулирования деятельности оператора дистанционной занятости и центров занятости населения, разработать оптимальную модель оператора дистанционной занятости;
2. организовать на базе Центра занятости населения «Молодежный» (г. Воронеж) специализированный институт операторов дистанционной занятости населения;

3. создать условия по трудоустройству в организациях, действующих на территории Воронежской области, работников высокой квалификации востребованных специальностей, в том числе, проживающих в других субъектах РФ, сформировать благоприятную среду для официального трудоустройства фрилансеров;

4. обеспечить гарантии в правоотношениях между заказчиком и исполнителем работ в сфере дистанционной занятости и отнесение их к сфере регулирования трудового или гражданского права;

5. сформировать реестр заказчиков и исполнителей работ на условиях дистанционной занятости для упрощения процедуры поиска и взаимодействия субъектов правоотношений.

Центр занятости населения «Молодежный» как оператор дистанционной занятости обеспечивает ведение учета работодателей, действующих на территории г. Воронеж, предоставляющих удаленные рабочие места, аккумулирует сведения о потребности субъектов рынка труда в дистанционной занятости, организует статистический учет работников, занятых дистанционно, а также соискателей, претендующих на вакантные удаленные рабочие места.

В рамках проекта дистанционные рабочие места классифицируются не по отраслевому признаку, а по сферам профессиональной деятельности. Проведенный под нашим руководством по итогам 2016-2017 годов анализ показал, что наиболее перспективными сферами являются:

- информационно-коммуникационные технологии;
- финансово-банковские услуги;
- лингвистические услуги (литературный и технический перевод; написание текстов, в том числе журналистских; редактирование текстов);
- образовательные услуги;
- медицинские услуги;
- дизайн, архитектура, проектирование;

- консультирование в сфере маркетинга, рекламы, бизнес-процессов.

В ходе реализации предварительного этапа работы (октябрь-декабрь 2016 года) проведен опрос работодателей, осуществляющих деятельность в г. Воронеж, зарегистрированных в базе данных программно-технологического комплекса «Система обработки информации службы занятости населения» (ПТК СОИ СЗН). Всего опрошено 2170 работодателей всех форм собственности и отраслей экономики, представителей крупного, среднего и малого бизнеса. Результаты опроса позволили определить преимущества дистанционной занятости с точки зрения работодателей (рисунок 4.14), и одновременно доказали недооценку работодателями данного резерва роста эффективности производства и производительности труда (общий объем работ, выполняемых дистанционно занятыми работниками, в общем объеме производства в г. Воронеже составляет, по полученным данным, менее 1%).

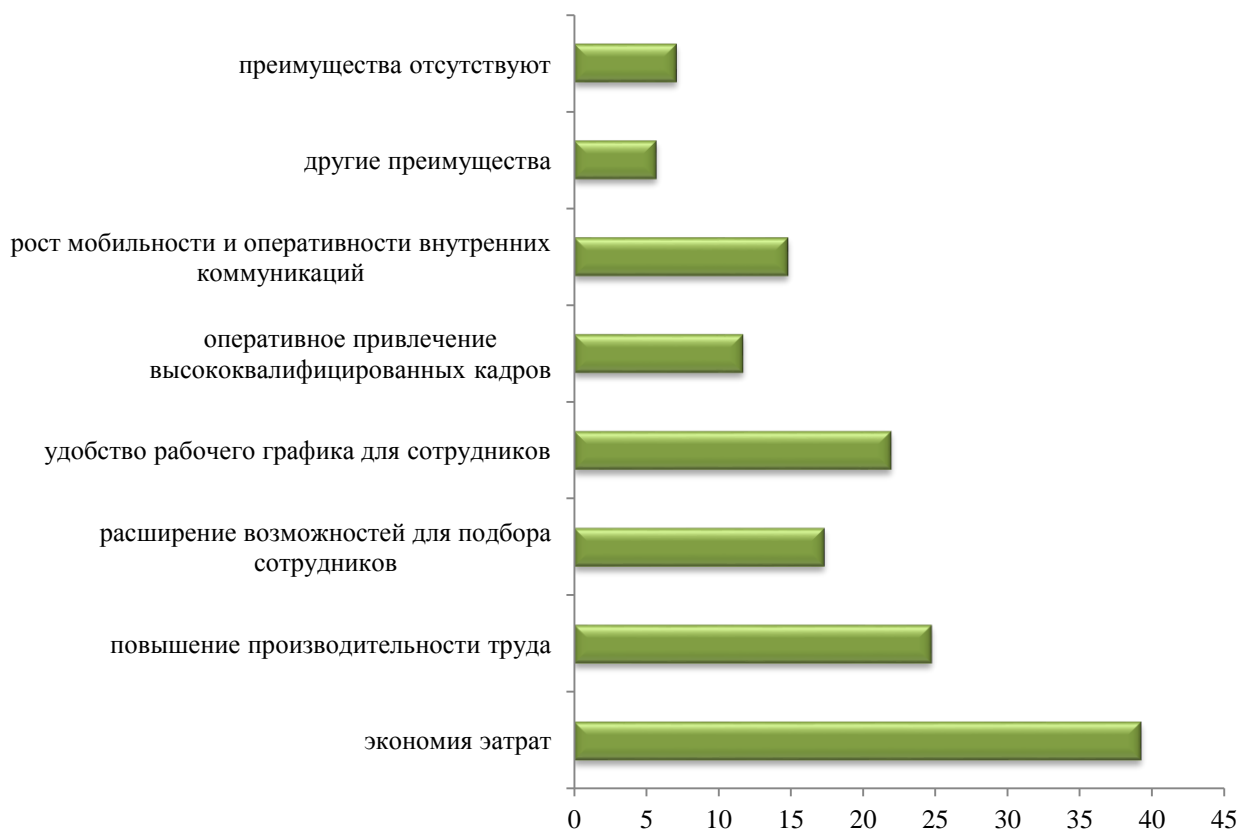


Рисунок. 4.14. Преимущества использования дистанционной занятости (оценки работодателей), в % к опрошенным

Промежуточные итоги реализации проекта позволяют выделить основные источники экономического эффекта от расширения практики удаленной работы (рисунок 4.15).



Рисунок. 4.15. Источники экономического эффекта от дистанционной занятости

В качестве главного преимущества использования дистанционной занятости работодатели выделяют экономию затрат. В рамках проекта рассматриваются следующие основные источники получения экономии:

- сокращение затрат на оплату (компенсацию затрат) доставки сотрудников на рабочее место (при наличии таких затрат);
- минимизация возможных ограничений доступа к рабочим документам в период временного отсутствия сотрудника на неудаленном рабочем месте;
- сокращение затрат на содержание рабочего места в офисе (возможна сдача высвобожденных площадей в аренду или сокращение арендуемых площадей);
- минимизация расходов на привлечение рабочей силы из других регионов/стран (отсутствие необходимости предоставления жилья и т.п.)

К ключевым системным проблемам, на решение которых направлена реализация Проекта, относятся следующие пять блоков.

1. Правоприменительные сложности:

1.1. к новой форме занятости, основывающейся на применении современных информационно-компьютерных технологий, в соответствии с действующим законодательством предъявляются общие требования к

оформлению при найме, к отчётности, контролю за организацией и охраной труда, системе оплаты труда и т.д.;

1.2. необходимость использования усиленной электронной подписи само по себе является проблемой при применении электронного документооборота в трудовых отношениях; кроме того, стоимость выдачи сертификата «ключа» удостоверяющим центром достаточно высока, срок же действия ограничен, как правило, одним годом, по истечении которого должен быть получен новый «ключ», что потребует дальнейших расходов и может стать аргументом в пользу отказа работника от дистанционной формы занятости.

2. Недостаточная методическая проработанность:

2.1. отсутствие методических рекомендаций по применению некоторых статей ТК РФ, в частности, оснащению дистанционных рабочих мест, материальной ответственности дистанционных работников, отчётности о результатах работы, использованию рабочего времени (в случае, если будет предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе), оплате труда;

2.2. отсутствие отраслевых положений (рекомендаций) по применению предприятиями дистанционной занятости работников;

2.3. отсутствие методик мониторингования распространённости дистанционной занятости и определения её эффективности.

3. Слабая информационная поддержка становления и развития дистанционной занятости:

3.1. недостаток материалов в общедоступных источниках информации об опыте применения и экономической эффективности дистанционной занятости;

3.2. отсутствие (минимальное количество) семинаров и научно-практических конференций с участием научной общественности и работодателей по проблемам становления и развития дистанционной занятости на предприятиях.

4. Недооценка роли государственной службы занятости населения в развитии дистанционной занятости:

4.1. не выработан концептуальный подход к участию государственной службы занятости в становлении и развитии дистанционной занятости;

4.2. не определены регламенты по сбору и ведению банков данных дистанционный (удалённых) вакансий.

5. Отсутствие социального партнёрства в данном вопросе:

5.1. отсутствует координация деятельности потенциальных социальных партнёров в становлении и развитии дистанционной занятости;

5.2. не проработаны возможности реального участия каждой из сторон социального партнёрства в распространении данного вида занятости.

Реализация проекта направлена на решение и/или смягчение этих проблем и как следствие – расширение использования дистанционной занятости в регионе. Выдержки из документа, утверждающего проект «Оператор дистанционной занятости», приведены в Приложении 4.

Осуществление проекта обусловит значительный социально-экономический эффект, расчет которого приведен в параграфе 4.4.

Кроме того, результаты проекта выразятся в:

1. устранении сложностей правоприменительного характера при реализации отдельных положений ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»;
2. совершенствовании нормативной и методической базы развития дистанционной занятости;
3. усилении координации действий социальных партнёров в расширении сферы дистанционной занятости;
4. разработке направлений участия ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» и других служб занятости населения г. Воронежа в развитии дистанционной занятости;
5. расширении информационной и научно-исследовательской поддержки организации дистанционной занятости.

По мере накопления опыта реализации данного проекта предполагается подготовить с нашим участием проект подпрограммы «Развитие дистанционной занятости» для включения в Государственную программу Воронежской области «Содействие занятости населения». Для оценки эффективности подпрограммы предлагается применить следующие показатели: «Количество официальных дистанционных рабочих мест», «Доля дистанционно занятых работников в общей численности занятых граждан из числа постоянного населения Воронежской области», «Объем налоговых поступлений в консолидированный бюджет Воронежской области от использования дистанционной занятости». Значения всех трех показателей должны демонстрировать положительную динамику.

4.4 Социально-экономическая эффективность регулирования нестандартной занятости населения, результирующая оценка повышения эффективности занятости в регионах Российской Федерации

Завершающим блоком системной модели регулирования отношений нестандартной занятости населения является *блок оценки эффективности проводимых регулятивных мер*. Необходимость проведения такой оценки вряд ли нуждается в специальных обоснованиях и доказательствах – обоснования должны касаться предлагаемых оценочных показателей и методических подходов к их расчету.

Следует отметить, что к настоящему моменту в литературе практически отсутствуют предложения, а тем более практические результаты оценки эффективности мер в рассматриваемой предметной области. С одной стороны, это подтверждает факт, что сам вопрос о системном регулировании нестандартной занятости населения находится лишь в стадии научной постановки или начала разработки. Посему об эффективности результатов

такого регулирования если кто из специалистов и говорит, то только в теоретическом плане. С другой стороны, вызывает удивление, почему обходится молчанием даже вопрос об оценке эффективности мер легализации неформальной занятости населения, проводимой органами занятости по распоряжению Роструда.

Прежде всего, остановимся на трактовке категории *эффективности деятельности применительно к сфере занятости населения*. Ее принято понимать на основе общих сложившихся подходов к данной категории – как результативность этого вида деятельности, оцениваемой по определенным *сравнительным критериям*. Считаем, что оценку эффективности в данной предметной области необходимо проводить по следующим критериям, или в сравнении с:

- затратами ресурсов – финансовых, трудовых, материальных и др. (в расчете на единицу израсходованных ресурсов);
- поставленными целями, задачами или установленными заданиями (степень достижения целей или выполнения заданий);
- средними, оптимальными значениями достигнутых результатов по территориям, организациям;
- результатами предыдущих периодов (в динамике).

Применительно к оценке эффекта от регулирования нестандартной занятости населения на современном этапе бросается в глаза одна важная особенность. Ресурсы на эти цели до сего времени специально не выделяются, а их затраты – даже если они и производятся в данном направлении – трудно вычленивать из общей массы расходов на регулирование занятости населения. Поэтому в данном случае первый критерий предлагается использовать в виде пополнения бюджетных и/или налоговых доходов вследствие принятых мер по распространению нестандартной занятости.

Оценку эффективности деятельности по регулированию нестандартной занятости населения в регионе предлагается производить с опорой на следующие *принципы*:

- системности (подразумевающей охват всех форм нестандартной занятости, основных направлений ее регулирования и всех субъектов – участников процесса);

- сочетания стабильности и динамизма (в соответствии с чем, установленные оценочные показатели должны быть стабильны и могут незначительно корректироваться при изменении целей, задач и инструментов системного регулирования);

- открытости (система доступна для дополнений при сохранении базовых подходов и показателей);

- ограниченности числа оценочных показателей (не более 8 – 10 показателей/индикаторов с целью обеспечения весомости вклада каждого из них в итоговый результат);

- использования в качестве информационной базы для расчета оценочных показателей общедоступных и достоверных источников, поддающихся контролю и проверке и формируемых на единой для всех пользователей методической основе;

- использования в системе материального стимулирования работы сотрудников по организации и регулированию нестандартной занятости населения результатов оценки ее эффективности.

В качестве информационных источников при проведении оценки эффективности мер регулирования нестандартной занятости населения в регионе предлагаем использовать следующие:

- данные государственной статистической отчетности;

- материалы систематических выборочных статистических обследований, прежде всего обследования домашних хозяйств по проблемам занятости;

- данные «Атласа трудовых ресурсов» региона по мере его формирования;

- мониторинговые исследования по проблематике нестандартной занятости, предусмотренные региональным проектом «Атлас трудовых ресурсов».

Оценку эффективности рассматриваемой деятельности в сфере нестандартной занятости населения предлагается осуществлять в виде расчета *системы показателей*, объединенных в следующие группы:

а) общие показатели, характеризующие результаты регулирования нестандартной занятости населения рассматриваемой территории в целом;

б) показатели по результатам реализации отдельных специализированных проектов регулирования – в частности, проекта «Оператор дистанционной занятости»;

в) показатели по результатам регулирования отдельных форм нестандартной занятости – прежде всего, неформальной;

г) показатели, отражающие влияние мер регулирования нестандартной занятости на повышение эффективности занятости населения региона в целом.

Полагаем, что оценка эффективности будет неполной без включения в нее социального аспекта. Поэтому в предлагаемую систему оценки включена группа показателей социального эффекта, получаемого в результате регулирования нестандартной занятости населения.

Перейдем к рассмотрению предлагаемых нами конкретных оценочных показателей по группам, по каждому из которых предлагаем методику расчета. Методика включает перечень показателей в разрезе группы, алгоритмы их расчета, указание источников информации для расчета, а также апробационный расчет.

Показатели оценки эффективности

1. Общие показатели, характеризующие результаты регулирования нестандартной занятости населения региона в целом

Базой расчета показателей эффективности данной группы являются два исходных показателя, определяемых ежегодно: численность и доля нестандартно занятых работников в общей численности занятого населения региона.

Общая численность нестандартно занятых лиц в составе трудовых ресурсов региона в отчетном году $Ч_{\text{нест}_0}$ определяется по вышеприведенной формуле 4.1:

$$Ч_{\text{нест}_0} = Ч_{\text{знф}} + Ч_{\text{норг}} + Ч_{\text{мигр}} + Ч_{\text{пп}} \text{ (человек)}, \quad (4.1)$$

где $Ч_{\text{знф}}$ – численность нестандартно занятых в формальном секторе экономики (или работников организаций);

$Ч_{\text{норг}}$ – численность работников, нестандартно занятых не в организациях.

$Ч_{\text{мигр}}$ – численность работающих иностранных трудовых мигрантов;

$Ч_{\text{пп}}$ – численность работающих лиц старше трудоспособного возраста (80%) и подростков (100%);

Доля нестандартно занятого населения в общей численности занятых работников региона в отчетном году $Ч'_{\text{нест}_0}$ рассчитывается по формуле:

$$Ч'_{\text{нест}_0} = (Ч_{\text{нест}_0} : Ч_з) \times 100, \% \quad (4.2)$$

где $Ч_з$ – общая численность занятого населения региона в отчетном году, человек.

По обоим показателям в области должен осуществляться систематический мониторинг.

С использованием результатов мониторинга предлагается определять следующие *показатели эффективности регулирования* нестандартной занятости:

1.1. Повышение численности и доли нестандартно занятых жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года:

1.1.1. повышение численности $\Delta Ч_{\text{нест}}$, человек:

$$\Delta Ч_{\text{нест}} = Ч_{\text{нест}_0} - Ч_{\text{нест}_{\text{пред}}}, \quad (4.3)$$

$$\text{где } Ч_{\text{нест}_{\text{пред}}} = Ч_{\text{знф}_{\text{пред}}} + Ч_{\text{норг}_{\text{пред}}} + Ч_{\text{мигр}_{\text{пред}}} + Ч_{\text{пп}_{\text{пред}}} \text{ (человек)}, \quad (4.4)$$

$Ч_{\text{нест}_{\text{пред}}}$ – расчетная общая численность нестандартно занятых лиц в составе трудовых ресурсов региона в предыдущем году; прочие составляющие формулы 4.4 аналогичны составляющим формулы 4.1, но определяются по данным предыдущего года;

1.1.2. повышение доли нестандартно занятых лиц в отчетном году относительно предыдущего $\Delta Ч'_{\text{нест}}$, проц. пунктов:

$$\Delta Ч'_{\text{нест}_0} - \Delta Ч'_{\text{нест}_{\text{пред}}}, \quad (4.5)$$

где $\Delta Ч'_{\text{нест}_{\text{пред}}}$ - доля нестандартно занятого населения в общей численности занятых региона в предыдущем году, %; определяется по формуле 4.2, но по данным предыдущего года.

1.2. Снижение численности и доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году относительно предыдущего года:

1.2.1. снижение численности незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году $\Delta Ч_{\text{нез}_{\text{но}}}$, человек:

$$\Delta Ч_{\text{нез}_{\text{но}}} = Ч_{\text{нез}_0} - Ч_{\text{нест}_{\text{пред}}}, \quad (4.6)$$

где $Ч_{\text{нез}_0}$ – численность незанятых граждан трудоспособного возраста на конец отчетного года, человек;

$Ч_{\text{нест}_{\text{пред}}}$ – численность нестандартно занятых граждан трудоспособного возраста на конец предыдущего года, человек;

1.2.2. снижение доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году относительно предыдущего года $\Delta Ч'_{\text{нез}_{\text{но}}}$, проц. пунктов:

$$\Delta Ч'_{\text{нез}_{\text{но}}} = (\Delta Ч_{\text{нез}_{\text{но}}} : Ч_{\text{нез}_{\text{пред}}}) \times 100 \quad (4.7)$$

1.3. Снижение уровня общей безработицы в регионе за счет повышения численности занятых в нестандартных формах жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года $\Delta Ч'_{\text{бн}}$, проц. пунктов:

$$\Delta Ч'_{\text{бн}} = (Ч_{\text{б}} + \Delta Ч_{\text{нест}}) : Ч_{\text{ак}} - Ч'_{\text{б}}, \quad (4.8)$$

где Чб – численность безработных в регионе в отчетном году по материалам выборочного обследования рабочей силы, человек;

$\Delta\text{Чнест}$ – рост численности занятых нестандартно жителей региона в отчетном году, человек;

Чак – численность экономически активного населения региона в отчетном году, человек;

Ч'б – уровень общей безработицы в регионе в отчетном году по материалам выборочного обследования рабочей силы, %.

1.4. Увеличение выпуска продукции и оказываемых услуг в регионе путем включения в трудовую деятельность в отчетном году определенной численности нестандартно занятых жителей региона:

$$\Delta Q_0 = Q_{\text{чх}} \text{Чнест} \times 6 \text{ мес.}, \quad (4.9)$$

где ΔQ_0 – среднегодовой прирост объема выпуска продукции и оказываемых услуг, тыс. руб.;

Чнест – численность ранее не занятых лиц, включившихся в трудовую деятельность на началах нестандартной занятости, человек;

6 мес. – средний период их работы.

2. Показатели эффективности регулирования дистанционной занятости населения

2.1. Численность незанятых (безработных) лиц, начавших работать в отчетном году на основе дистанционной занятости, фриланса $\text{Ч}_{\text{дис-тр}}$

2.2. Прирост в отчетном году суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц за счет трудоустройства незанятых (безработных) лиц трудоспособного возраста на условиях дистанционной занятости, фриланса $\Delta N_{\text{офот дис}}$, тыс. руб.:

$$\Delta N_{\text{офот дис}} = \text{ЗП}_{\text{ср}} \times 6 \text{ мес.} \times \text{Ч}_{\text{дис-тр}} \times 13\%, \quad (4.10)$$

где $\text{ЗП}_{\text{ср}}$ – среднемесячная заработная плата 1-го работающего, руб.;

$Ч_{\text{дис}_{\text{тр}}}$ – число трудоустроившихся на условиях дистанционной занятости, фриланса незанятых (безработных) лиц трудоспособного возраста, человек.

2.3. Прирост суммы страховых взносов работодателей региона в отчетном году за счет трудоустройства работников на рабочие места по дистанционной занятости, тыс. рублей:

$$P_{\text{остр дис}} = \text{ФОТ}_{\text{год неф}} \times 30\%, \quad (4.11)$$

где $P_{\text{остр дис}}$ – сумма годовых страховых взносов работодателей с ФОТ легализованных неформально занятых граждан в отчетном году;

30% - суммарная ставка страховых взносов работодателей.

К расчету ФОТ берем в среднем 6 мес. Работы 1-го дистанционно занятого:

$$\text{ФОТ}_{\text{год неф}} = (\text{ЗП}_{\text{ср}} \times 6\text{мес.}) : 70\% \times Ч_{\text{дис}_{\text{тр}}}, \quad (4.12)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{год}}$ = годовой фонд заработной платы 1-го работающего в отчетном году с учетом страховых взносов, тыс. рублей;

$Ч_{\text{дис}_{\text{тр}}}$ – численность получивших дистанционную занятость за отчетный год, человек;

3. Показатели эффективности легализации неформальной занятости населения

3.1. Показатели легализации неформальной занятости в регионе в отчетном году, человек:

- численность легализованных неформально занятых работников $Ч_{\text{лнеф}}$ за отчетный год (по данным ГСЗН), человек;

- снижение численности неформально занятых $\Delta Ч_{\text{неф}}$ (по материалам выборочного обследования рабочей силы), человек.

- число зарегистрированных новых индивидуальных предпринимателей $Ч_{\text{пр}}$ (по материалам выборочного обследования рабочей силы), человек.

3.2. Прирост суммы страховых взносов работодателей региона в отчетном году за счет сокращения (легализации) неформальной занятости тыс. рублей:

$$P_{\text{остр неф}} = \text{ФОТ}_{\text{год неф}} \times 30\%, \quad (4.11)$$

где $P_{\text{остр неф}}$ – сумма годовых страховых взносов работодателей с ФОТ легализованных неформально занятых граждан в отчетном году;

30% - суммарная ставка страховых взносов работодателей.

К расчету ФОТ берем в среднем 6 мес. Работы 1-го легализованного неформально занятого:

$$\text{ФОТ}_{\text{год неф}} = (\text{ЗПср} \times 6\text{мес.}) : 70\% \times \text{Члнеф}, \quad (4.12)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{год}}$ = годовой фонд заработной платы 1-го работающего в отчетном году с учетом страховых взносов, тыс. рублей;

Члнеф – численность легализованных неформально занятых за отчетный год, человек;

Прирост суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц за счет сокращения неформальной занятости $\text{Н}_{\text{офот неф}}$, тыс. рублей:

$$\text{Н}_{\text{офот неф}} = \text{ЗПср} \times 6\text{мес.} \times \text{Члнеф} \times 13\% \quad (4.13)$$

4. Показатели, отражающие влияние мер регулирования нестандартной занятости на повышение эффективности занятости населения региона в целом

На протяжении всего диссертационного исследования мы пытались красной нитью провести мысль о необходимости и возможности регулирования занятости в направлении повышения ее эффективности. Выше речь шла о назревших объективных предпосылках постепенного перехода к новой парадигме эффективной занятости, чему способствует, в частности, регулирование отношений нестандартной занятости населения.

Исходя из нашего подхода к эффективной занятости как единства двух аспектов – количественного (полноты) и качественного (рациональности), считаем, что реализация предложенной нами модели регулирования нестандартной занятости положительно скажется на обоих аспектах.

При этом показателями *повышения количественного охвата населения трудовой занятостью* можно считать:

4.1. Повышение уровня занятости населения региона в отчетном году относительно предыдущего года:

$$\Delta\text{Ч}'_з = \text{Ч}'_{з_0} - \text{Ч}'_{з_{\text{пред}}}, \quad (4.14)$$

где $\Delta\text{Ч}'_з$ – изменение (динамика +,-) уровня занятости населения региона в отчетном году относительно предыдущего года, проц. пунктов;

$\text{Ч}'_{з_{\text{пред}}}$ – уровень занятости населения региона на конец предыдущего года, %.

4.2. Снижение уровня общей безработицы в регионе за счет повышения численности занятых в нестандартных формах жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года $\Delta\text{Ч}'_{бн}$, проц. пунктов (вышерассмотренный показатель 1.3. рассчитываемый по формуле (4.8).

Качественную сторону повышении эффективности занятости характеризуют *показатели рационализации ее структуры*:

4.3. Снижение численности и доли занятости категорий населения, ранее не вовлеченных в трудовую деятельность («занятых в других видах деятельности» по балансам труда):

4.3.1. снижение среднегодовой численности занятых в др. видах деятельности (индивидуальной трудовой, по найму у граждан, в крестьянских и фермерских хозяйствах, в домашнем и личном подсобном хозяйствах) $\Delta\text{Ч}_{лпх}$, человек:

$$\Delta\text{Ч}_{лпх} = \text{Ч}_{лпх_0} - \text{Ч}_{лпх_{\text{пред}}}, \quad (4.15)$$

где $\text{Ч}_{лпх_0}$, $\text{Ч}_{лпх_{\text{пред}}}$ – абсолютные показатели среднегодовой численности занятых в др. видах деятельности отчетного и предыдущего годов, человек;

4.3.2. снижение доли категорий населения, занятых в др. видах деятельности $\Delta\text{Ч}'_{лпх}$, проц. пунктов:

$$\Delta\text{Ч}'_{лпх} = (\Delta\text{Ч}_{лпх} : \text{Ч}_{з_{\text{пред}}}) \times 100, \quad (4.16)$$

где $\text{Ч}_{з_{\text{пред}}}$ – численность занятого населения на конец предыдущего года, человек.

4.4. Снижение численности и доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году относительно предыдущего года (вышерассмотренный показатель 1.2, рассчитываемый по формулам (4.6) и (4.7)).

4.5. Характеристикой рационализации занятости явится также улучшение ее профессионально-квалификационной структуры в результате дистанционного трудоустройства по своей профессии, квалификации вместо заполнения случайных вакансий.

Отслеживание динамики профессионально-квалификационной структуры занятого населения предусмотрено в «Атласе трудовых ресурсов» в виде проведения мониторингов.

4.6. Меры реализации модели регулирования нестандартной занятости носят официальный характер, будут способствовать повышению степени социальной защищенности их участников и как следствие будут *противостоять прекаризации* занятого населения.

В таблице 4.15 представлены информационные источники для расчета предлагаемых показателей оценки эффективности регулирования нестандартной занятости населения.

Таблица 4.15 – Информационная база для расчета предлагаемых показателей оценки эффективности регулирования нестандартной занятости населения

Показатели	Ед. изм.	Необходимая информация для расчета, условные обозначения	Источник
Численность нестандартно занятого населения региона в отчетном году	Чел.	<p>Чзнф – численность нестандартно занятых в формальном секторе экономики (или работников организаций)</p> <p>Чнорг – численность работников, нестандартно занятых не в организациях</p> <p>Чмигр – численность работающих иностранных трудовых мигрантов</p> <p>Чпп – численность работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков</p>	Атлас трудовых ресурсов региона материалы обследования рабочей силы в регионе
Доля нестандартно занятого населения в общей численности занятых региона в отчетном году	%	<p>Чнест_о – численность нестандартно занятых лиц в составе трудовых ресурсов региона в отчетном году</p> <p>Чз – общая численность занятого населения региона в отчетном году</p>	Предыдущий расчет или Атлас трудовых ресурсов региона Статистические данные
1. Общие показатели			
1.1.1. Повышение численности нестандартно занятых жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года	Чел.	Чнест _о и Чнест _{пред} – расчетная общая численность нестандартно занятых лиц в составе трудовых ресурсов региона соответственно в	Предыдущий расчет или Атлас трудовых ресурсов региона

		отчетном и предыдущем годах	
1.1.2. Повышение доли нестандартно занятых жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года	Проц. Пунктов	$\Delta Ч'_{\text{нест}_0}$ и $\Delta Ч'_{\text{нест}_{\text{пред}}}$ - доли нестандартно занятого населения в общей численности занятых региона соответственно в отчетном и предыдущем годах	Предыдущий расчет или Атлас трудовых ресурсов региона
1.2.1. Снижение численности незанятых лиц трудоспособного возраста региона за счет развития нестандартной занятости в отчетном году	Чел.	$Ч_{\text{нез}_0}$ – численность незанятых граждан трудоспособного возраста на конец отчетного года $Ч_{\text{нест}_{\text{пред}}}$ – численность нестандартно занятых граждан трудоспособного возраста на конец предыдущего года	Материалы обследования рабочей силы Атлас трудовых ресурсов региона или Мониторинг государственной службы занятости населения (ГСЗН)
1.2.2. Снижение доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости в отчетном году относительно предыдущего года	Проц. Пунктов	$Ч_{\text{нез}_{\text{пред}}}$ – численность незанятых граждан трудоспособного возраста на конец предыдущего года	Материалы обследования рабочей силы
1.3. Снижение уровня общей безработицы в регионе за счет повышения численности занятых в нестандартных формах жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года	Проц. Пунктов	$Ч_{\text{б}}$ – численность безработных в регионе в отчетном году $\Delta Ч_{\text{нест}}$ – рост численности занятых нестандартно жителей региона в отчетном году $Ч_{\text{ак}}$ – численность экономически активного населения региона в отчетном году $Ч'_{\text{б}}$ – уровень общей безработицы в регионе в отчетном году	Материалы выборочного обследования рабочей силы Атлас трудовых ресурсов региона Статистические данные (Росстат)

1.4. Увеличение выпуска продукции и оказываемых услуг в регионе путем включения в трудовую деятельность в отчетном году определенной численности занятых нестандартно жителей региона	Млн. руб.	ΔQ_0 – среднегодовой прирост объема выпуска продукции и оказываемых услуг $Ч_{нест}$ – численность ранее не занятых лиц, включившихся в трудовую деятельность на началах нестандартной занятости, человек 6 мес. – средний период их работы.	Расчет на основе статистических данных Предыдущий расчет
2. Показатели по дистанционной занятости населения			
2.1 Численность незанятых (безработных) лиц, начавших работать в отчетном году на основе дистанционной занятости, фриланса	Чел.	$Ч_{дист_{тр}}$	Атлас трудовых ресурсов региона
2.2. Прирост в отчетном году суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц за счет трудоустройства незанятых (безработных) лиц трудоспособного возраста на условиях дистанционной занятости, фриланса	Тыс. руб.	$ЗП_{ср}$ – среднемесячная заработная плата 1-го работающего в регионе $Ч_{дист_{тр}}$ – число трудоустроившихся на условиях дистанционной занятости, фриланса незанятых (безработных) лиц трудоспособного возраста	Статистические данные Атлас трудовых ресурсов региона или данные ГСЗН
3. Показатели эффективности легализации неформальной занятости			
3.1. Показатели легализации неформальной занятости в регионе в	Чел.	$Ч_{лнеф}$ – численность легализованных неформально	Данные ГСЗН

отчетном году - численность легализованных неформально занятых работников за отчетный год - снижение численности неформально занятых - число зарегистрированных новых индивидуальных предпринимателей		занятым за отчетный год ΔЧнеф – снижение численности неформально занятых Чпр	Материалы выборочного обследования рабочей силы
3.2. Прирост суммы страховых взносов работодателей региона в отчетном году за счет сокращения (легализации) неформальной занятости	Тыс. руб:	ЗПрср – среднемесячная заработная плата 1-го работающего в регионе Члнеф – численность легализованных неформально занятых за отчетный год	Статистические данные (Росстат) Данные ГСЗН
3.3. Прирост суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц за счет сокращения неформальной занятости	Тыс. руб.	Те же данные	Данные ГСЗН
4. Показатели повышения эффективности занятости населения региона в целом			
4.1. Повышение уровня занятости населения региона в отчетном году относительно предыдущего года	Проц. Пунктов	Ч'з _{пред} – уровень занятости населения региона на конец предыдущего года	Статистические данные (Росстат)
4.2.1. Снижение среднегодовой численности занятых в др. видах деятельности (по балансам труда) за счет перехода на актуальные	Чел	Члпх _о , Члпх _{пред} – абсолютные показатели среднегодовой численности занятых в др. видах деятельности отчетного и	Балансы труда

нестандартные формы занятости		предыдущего годов	
4.2.2. Снижение доли категорий населения, занятых в др. видах деятельности	Проц. Пунктов	$\Delta Ч_{лпх}$ – (изменение +,-) среднегодовой численности занятых в др. видах деятельности $Ч_{з_{пред}}$ – численность занятого населения на конец предыдущего года, человек	Предыдущий расчет Статистические данные (Росстат)
4.3. Улучшение профессионально-квалификационной структуры занятости			Атлас трудовых ресурсов региона

Социальный эффект от реализации представленных в диссертационной работе предложений будет выражаться в следующем.

1. Проводимые меры по развитию масштабов и форм нестандартной занятости обеспечат поддержку объективной тенденции, направленной на реализацию современного постиндустриального типа занятости. С другой стороны, устаревшая тенденция предпочтительного спроса на стандартную занятость индустриального типа будет ослабляться.

2. Расширение возможностей трудоустройства ищущих работу лиц в современных нестандартных формах будет способствовать столь необходимому в настоящее время повышению качества рабочих мест, а вместе с тем и занятой рабочей силы.

Это касается, прежде всего, возможностей развития дистанционной занятости и фриланса, аутсорсинга, защищенных форм добровольной временной и неполной занятости и т.п.

3. Внедрение предлагаемой модели нестандартной занятости позволит многим незанятым людям воспользоваться имеющимися квалифицированными навыками и специализацией, получить соответствующую работу без переобучения и понижения квалификации. Кроме достижения чисто социального эффекта, это позволит сэкономить на затратах по переобучению рабочей силы.

4. Проводимые меры положительно скажутся на состоянии социальной напряженности в обществе в целом и на рынке труда в частности. Это особенно важно в условиях начинающейся пенсионной реформы, когда на рынке труда возрастет конкуренция между контингентами молодых и пожилых претендентов на рабочие места. Новые нестандартные формы занятости, в первую очередь, актуальны для молодежи, их распространение скажется на стабилизации молодежного рынка труда.

5. Реализация модели нестандартной занятости будет способствовать снижению неформальной занятости, выводу из «тени», прежде всего, молодёжи. По результатам выборочных опросов клиентов ЦЗН

«Молодёжный» и неформально занятых работников, примерно каждый восьмой из них согласен работать официально на условиях дистанционной занятости. Однако с учётом имеющихся у них образования и квалификации такими возможностями на сегодня обладает лишь один из одиннадцати. Если учесть, что в общей численности неформально занятых граждан г. Воронежа около 33 тыс. чел. составляют молодые люди, то число претендентов на занятие удалённых рабочих мест в официальном секторе экономики может составить 3 тыс. чел. и в последующем увеличиваться по мере роста популярности данного вида деятельности.

6. Отдельной составляющей социального эффекта от распространения нестандартных форм занятости следует считать ослабление криминогенной ситуации. В возрастном аспекте это приоритетно касается молодежной среды, а в территориальном – населенных пунктов с острой нехваткой рабочих мест, для которых выходом при определенных условиях могло бы стать развитие дистанционной занятости.

Итоговая характеристика расчетного экономического эффекта от реализации модели регулирования нестандартной занятости населения в Воронежской области приводится в таблице 4.16.

Таблица 4.16. – Годовой экономический эффект от реализации модели регулирования нестандартной занятости населения в субъекте Российской Федерации (на примере Воронежской области, 2019 год)

Показатели	Ед. изм.	Эффект расчетный
1. Нестандартно занятое население региона в 2017 году:		
-численность	тыс. чел.	462,4
-доля в общей численности занятых	%	42,2
2. Повышение численности нестандартно занятых жителей региона в отчетном году относительно предыдущего года	чел.	13000 – по Проектам
3. Повышение доли актуальных форм нестандартной занятости в общей численности занятого населения	%	1,17
4. Снижение численности незанятых лиц трудоспособного возраста региона за счет развития нестандартной занятости	чел	не менее 6500 – по Проектам
5. Снижение доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития	проц. Пунктов	не менее 0,59

нестандартной занятости		
6. Снижение уровня общей безработицы в регионе за счет повышения численности занятых в нестандартных формах жителей региона	%	не менее 0,55
7. Численность незанятых (безработных) лиц, начавших работать в отчетном году на основе дистанционной занятости, фриланса	чел.	3000
8. Численность легализованных неформально занятых работников	чел.	10000
9. Прирост суммы страховых взносов работодателей на обязательное социальное страхование дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан;	млн. руб.	1056,5
10. Прирост суммы подоходного налога с ФОТ физических лиц – дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан	млн. руб.	319,8
11. Повышение уровня занятости населения региона	%	до 64,4 против 63,6 в 2017 г.
12. Снижение доли занятых в др. видах деятельности (по балансам труда) за счет их трудоустройства в нестандартных формах	проц. Пунктов	0,59

Итак, апробация предложенной модели регулирования нестандартной занятости населения на примере расчета годовой экономической эффективности ее применения в регионе (на примере Воронежской области) показывает следующее.

Доля нестандартной занятости составит в 2019 году 42,2% общей занятости, превышая среднероссийскую. Отмечается небольшой рост этой доли, который должен прекратиться за счет снижения числа занятых в неэффективных нестандартных формах (на 0,59 п.п. в 2019 г.), повышения нестандартной занятости в актуальных формах (на 13 тыс. чел., 1,17 %). Тем самым, *в регионе намечается тенденция стабилизации масштабов распространения сегмента нестандартной занятости, раздутого за счет ее неэффективных форм; внутри сегмента произойдет перераспределение в сторону увеличения доли актуальных, эффективных форм.*

Об эффективности модели свидетельствуют такие ожидаемые результаты 2019 года: повышение уровня занятости населения до 64,4%

против 63,6% в базовом 2017 году, снижение уровня общей безработицы (на 0,55%), доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости (на 0,59%), сокращение неформальной занятости (на 10 тыс. чел.). Финансовый эффект выразится в приросте собираемого подоходного налога (на 319,8 млн. руб.) и страховых взносов работодателей (на 1056,5 млн. руб.). Снизится напряженность на рынке труда. *Реализация модели обеспечит общее повышение эффективности занятости в регионе за счет роста ее полноты и улучшения структуры.*

Таким образом, *внедрение предложенной модели распространения нестандартной занятости даст несомненный социально-экономический эффект*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда и происходящие на нем трансформации играют важную роль в социально-экономическом развитии общества. В XXI веке во многих странах, в том числе и в России, стандартная занятость перестала доминировать, уступая место нестандартным (а точнее сказать, нестандартизованным) формам. Эти изменения представляют собой объективный процесс, который требует целенаправленного регулирования. Последнее возможно только на основе комплексного подхода, включающего адаптацию положительного зарубежного и отечественного опыта управления трудовыми ресурсами, разработку и использование специального механизма, оперирование статистическими и социологическими данными, модернизацию организационной схемы межведомственного взаимодействия на основе научно обоснованного стратегического моделирования, внедрения проектного управления и др.

В диссертации предложен авторский подход к формированию понятийного аппарата по теме исследования. В качестве базового понятия обосновано сущностное определение трудовой занятости как социально-экономического отношения, складывающегося между работодателями и желающими работать трудоспособными индивидуумами по обеспечению последних соответствующими им рабочими местами в целях зарабатывания средств для удовлетворения потребностей собственных и членов семьи, а также для самореализации. Определены и систематизированы три группы факторов дифференциации типов занятости: 1) различия технологических укладов, 2) национально-территориальные различия, 3) сферы деятельности. Выделено два основных критерия занятости: а) получение индивидом рабочего места и как следствие занятия; б) получение индивидом дохода как источника удовлетворения потребностей его самого и членов его семьи, являющихся иждивенцами.

С целью уточнения понятийного аппарата предложено использовать применительно к занятости терминологические понятия «тип» и «форма»: тип занятости – ее обобщающая характеристика наиболее высокого уровня, внутри которого выделяются формы. Термин «вид занятости» интерпретирован как синоним термина «форма занятости». Аргументировано, что анализ разновидностей индивидуальной внутритиповой занятости целесообразно ограничить применением одного понятия – «форма занятости» – как конкретной организационно-правовой ее характеристики, привязанной к рабочим местам. Обосновано, что понятие структуры является характеристикой не занятости, а населения – экономически активного занятого или незанятого, экономически неактивного, трудовых ресурсов.

В ходе исследования выделены и описаны новые тенденции на мировом рынке труда, обусловленные взаимодействием ряда новых факторов и проявляющиеся в постепенном отказе от стандартизации труда и распространении нетрадиционных гибких и нестандартизованных форм занятости. Представлена авторская факторная модель на основе выделения трех групп факторов, обуславливающих возникновение и распространение нестандартных форм занятости: 1) технико-технологические и другие трансформационные факторы; 2) факторы, которые связаны с социально-экономическими последствиями технологической революции; 3) факторы, обусловленные глобализацией. Главным фактором выделения типов занятости населения является, по нашему мнению, дифференциация технологических укладов. Доказано, что тип занятости соответствует технико-технологическому укладу: в его рамках под воздействием социально-экономических систем происходит формирование организационно-правовых форм занятости, обеспечивающих институты, инфраструктуры и т.д. В этой логике развитие нестандартной занятости происходит в рамках особого типа занятости, приобретающего статус нормы за пределами индустриального общества.

Структурированы объективные и субъективные факторы распространения нестандартной занятости в современную эпоху.

В числе первых выделены: смена технологических укладов; глобализация мировой экономики; научно-технический прогресс, прежде всего в сфере информационных и компьютерных технологий; сокращение периодов между экономическими кризисами; повышение уровня безработицы; усиливающаяся сегментация социально-трудовой сферы и разнонаправленность ее развития; трансформации в демографической структуре населения. Их следствием стало ослабление роли государственного регулирования сферы труда и занятости населения.

Ко вторым относятся: снижение эффективности инструментов социального партнерства (коллективных договоров, социального диалога и проч.); нацеленность работодателей на снижение издержек в современной зарплатоемкой экономике, в том числе за счет расширения практики применения нестандартных форм занятости; включение в трудовые отношения ранее экономически неактивных групп населения; рост спроса на нерегламентированную занятость со стороны работников; замещение национальных кадров трудовыми мигрантами, приводящее к повышению толерантности к нестандартным формам занятости; массовый спрос трудовых мигрантов, как и других категорий населения, на рабочие места, предполагающие труд, не защищенный социально; расширение практики согласия работников, в том числе потерявших «стандартную» занятость, на неформальную и/или нестандартную работу; стремление лиц «третьего возраста» более активно включаться в трудовую деятельность.

Следуя логике исследования, нами выделены и обоснованы классификационные признаки стандартной занятости: найм на предприятии или в организации, под руководством работодателя или назначенных им менеджеров; бессрочность трудового договора; нормированность заработной платы; режим полного рабочего дня / недели; подкрепление необходимыми социальными и правовыми нормами.

В работе обосновано понятие нестандартной занятости, под которой мы понимаем не просто отклонения от стандартной, а особую форму занятости постиндустриального типа, формирование которой объективно обусловлено переходом от индустриального к постиндустриальным технико-технологическим укладам, усилено процессом глобализации и сопутствующими объективно-субъективными факторами и принимает многообразные организационные формы, не укладывающиеся в критерии стандартной занятости индустриального типа.

Это позволило разработать принципиально новую классификацию нестандартной занятости населения в сравнении со стандартной. В качестве классификационных признаков предложены: тип занятости (по виду деятельности, по характеру занятости, по национально-территориальному признаку, по действующему технологическому укладу); отношения найма, собственности; наличие трудового договора; продолжительность трудовых отношений; место работы (расположение рабочего места); степень полноты занятости; тип работодателя; наличие нормированных элементов трудовых отношений; степень распространения институтов социальной защиты; доминирование среди форм занятости.

Выделены наиболее характерные для современных условий формы нестандартной занятости:

- работа в штате без нормирования рабочего времени и оплаты труда, не охваченная коллективными договорами;
- работа на основе гражданско-правовых договоров (по временным контрактам и/или подрядам);
- аутсорсинг – обслуживание части функций фирм(ы) персоналом другой компании на основании субподряда;
- фриланс – «удаленная занятость», «телетруд»;
- работа на дому – различные виды самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности (ИТД), индивидуального предпринимательства (ИП), в т.ч. без образования юридического лица;

- добровольная неполная занятость;
- работа по вызову;
- занятость в неформальном секторе экономики – без официального оформления и выплатой заработной платы «в конверте».

Показано, что не все перечисленные формы перспективны и их развитие должно получить поддержку, в том числе и государственную.

Кроме того, согласно нашему подходу, к нестандартной относятся также неформальная и прекариальная формы занятости, вследствие чего их исследование проводится в работе на единой теоретико-методологической и методической платформе.

Вместе с тем, в работе показана неидентичность категорий «нестандартная занятость» и «прекариат»: первая является формой занятости, вторая особым социальным слоем. Сравнивать следует или соответствующие формы занятости, или их носителей – субъектов. Доказано, что каждый прекарий занят в нетрадиционной форме, но не каждый нетрадиционно занятый относится к социальному слою «прекариат»; кроме того, последний включает и безработных.

Разработана методологическая схема, объясняющая формирование прекариата трансформацией стандартных отношений и форм занятости в нестандартные. Показано, что переход к вынужденной нестандартной занятости всегда ухудшает положение работника, тогда как при добровольном выборе оно может, как ухудшаться, так и улучшаться с точки зрения реализации его интересов. В прекария работника превращают именно отрицательные последствия нестандартной занятости. Выделены российские особенности и тенденции распространения прекариата.

Автором предложен методический подход к идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения с использованием следующих критериев: самоидентификация работника в обществе и на рынке труда по позициям: а) восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение, б)

невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни; отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости; нестабильность содержания труда; нестабильность заработной платы и дохода, их низкий размер; отсутствие «подушки безопасности»; низкая степень доступности социальных ресурсов (социального капитала); низкая позиция во властной иерархии общества и организации; длительность пребывания в условиях нестабильности, частота смены рабочих мест. Выделены основные социальные типы прекариев.

Исследование категории «неформальная занятость» позволило определить ее содержательную характеристику как производного элемента неформальной экономики и, одновременно, как одной из форм занятости нестандартной, разграничив ее с понятиями «занятость в неформальном секторе экономики», «неформальная», «нелегальная», «незарегистрированная».

Определены критерии отнесения представителей занятого трудоспособного населения к субъектам неформальной занятости, а именно:

1 – принадлежность к соответствующему сектору экономики (формальному, домашнему или теневому) в статусе индивидуального предпринимателя, самозанятого, занятого в домашней экономике по производству продукции для реализации или наемного работника в любом из этих секторов;

2 – уклонение от уплаты или неполная уплата налогов (страховых сборов) с полученных доходов.

Систематизированы возможные последствия использования конкретных форм неформальной занятости для работников и государства. Выявлено, что неформальная занятость без отрицательных последствий невозможна. Эти отрицательные последствия минимальны в домашней и реципрокной экономике, тогда как они максимальны в теневой экономике, в результате чего такие работники превращаются в прекариат. Отрицательные

последствия для неформально занятых на основной работе выше, чем на дополнительной.

Аргументировано, что предложенная трактовка может быть положена в основу регулирования неформальной занятости в ее различных проявлениях.

Исходя из данных теоретико-методологических посылок проведенного исследования, в диссертации предложены и реализованы методические подходы к учету и оценке динамических тенденций распространения форм нестандартной занятости населения. С применением эвристических и других статистических методов выполнен и представлен расчет масштабов распространения в стране стандартной и нестандартной занятости. Показано, что доля нестандартно занятых лиц в России уже приближается к 1/4 и имеет тенденцию к повышению. Уточнена количественная оценка распространенности неформальной занятости. Методически определена низшая количественная граница прекариата для современной России – 11,7 млн. чел.

В ходе исследования на региональном материале выявлена степень использования различных форм нестандартной занятости. Апробация предложенного подхода на примере Воронежской области выявила, что к наиболее распространенным среди них в настоящее время относятся: работа по временному контракту, договору подряда и занятость в личном подсобном хозяйстве; к пока еще мало распространенным, но наиболее перспективным и прогрессивным принадлежит фриланс – удаленная занятость. Выявлена высокая степень сохранения и использования стандартной занятости.

На основе социологического исследования по авторской методике проведен также сравнительный анализ социального портрета стандартно и нестандартно занятого работника. Выявлено, что рассматриваемая категория работающих по сравнению с занятыми в стандартной форме представлена более высокой долей городских жителей, по полу - мужчин, по возрасту – повышенной долей молодежи и пониженной – представителей старших возрастных групп; среди них выше удельный вес занятых в частном секторе

экономики. Показано, что категория нестандартно занятых лиц по сравнению со стандартно занятыми менее консервативна в выборе работы, в ее состав входят люди с различными предпочтениями и большей склонностью к риску и новационным способам организации своей занятости.

Обоснована объективная необходимость регулирования процессов распространения нестандартной занятости населения в направлении поддержки перспективных и наиболее эффективных ее форм, а также нивелирования сопутствующих ей негативных явлений, экономических и социальных угроз. Предложена системная модель ее регулирования, включающая пять блоков: 1 блок – внешняя среда, проблемы и угрозы распространения нестандартной занятости; 2 блок – содержательная характеристика модели и методическое обеспечение ее реализации; 3 блок – механизм реализации модели; 4 блок – первоочередные региональные проекты и меры регулирования; 5 блок – ожидаемая социально-экономическая эффективность регулирования. Реализация модели предусматривает сочетание государственного, рыночного, корпоративного и смешанного (социальное партнерство) регулирования, объектами которого определены четыре группы форм нестандартной занятости населения: а) наиболее перспективные и малораспространенные, соответствующие современному технико-технологическому укладу – прежде всего, дистанционная во всех ее разновидностях; б) распространенные с непроявленным положительным потенциалом (гибкие); в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная); г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат).

Определены содержательные этапы и механизм реализации предлагаемой модели. Данный механизм представлен в модели как совокупность методов, инструментов управления, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур. Он включает правовой, организационный, кадровый, информационный, финансовый аспекты, рассматриваемые в

составе предлагаемых мер регулирования применительно к группам а) – в) форм нестандартной занятости населения.

В качестве апробации и практического внедрения результатов диссертационного исследования автором предложен подход по включению принципиально важных элементов модели в региональные документы стратегического планирования. Последние ориентированы на переход от старой парадигмы добровольной рациональной занятости населения к новой парадигме – эффективной занятости, обеспечение которой предполагает реализацию принципов достойного труда.

Разработаны, утверждены и приняты к внедрению в рамках Воронежского региона универсальные региональные проекты, направленные на развитие нестандартных форм занятости:

1. Раздел Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года – «Оптимизация рынка труда», в котором развитие перспективных форм нестандартной занятости рассмотрено как залог решения стратегических целей и задач в сфере труда и занятости населения.

2. Проект «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области», ключевой задачей разработки которого является формирование условий для эффективного использования трудовых ресурсов региона, в том числе путем обеспечения развития перспективных нестандартных форм занятости населения.

3. Проект «Оператор дистанционной занятости молодежи», задача которого – развитие нестандартных форм занятости молодежи региона на основе стимулирования дистанционного трудоустройства.

Завершающим элементом диссертационного исследования является оценка эффективности разработанных регулятивных мер. Ее предложено проводить в разрезе определенной автором системы оценочных показателей (4 группы показателей экономической эффективности и одна – социальной эффективности) на основе использования данных статистической отчетности,

материалов выборочных статистических обследований домашних хозяйств по проблемам занятости, данных «Атласа трудовых ресурсов» региона по мере его формирования, а также мониторинговых исследований, предусмотренных региональным проектом «Атлас трудовых ресурсов» и проводимых региональными органами занятости населения. Разработанный автором методический подход к оценке социально-экономической эффективности регулирования нестандартной занятости населения апробирован в виде расчета ожидаемого экономического эффекта на 2019 год на примере Воронежской области. Результаты расчета, приведенные в работе, подтверждают эффективность регулятивных мер.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев, А.Н. Влияние глобализации на российский рынок труда [Электронный ресурс] / А.Н. Алексеев // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – Том 7. – №2 (март – апрель). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf>.
2. Алиев, И. М. Экономика труда. В 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2016. — 203 с.
3. Алонкина, Л.И. Неформальная занятость и теневая экономика / Л.И. Алонкина // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. – 2008. – №3. – С. 44-45.
4. Альхименко, О.Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности / О.Н.Альхименко // Вопросы структуризации экономики. – 2012. - №3. – С. 63-66.
5. Андреев, С. В. Кадровый потенциал в условиях становления рынка труда: дис. ...д-ра экон. наук: 08.00.07 / Андреев Сергей Владимирович.— М., 1998. – 339 с.
6. Андрейчиков, А.В. Анализ, синтез, планирование решений в экономике / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 464 с.
7. Асташенков, А. Прекариат начинает организовываться [Электронный ресурс] / А. Асташенков // Русская планета. – Режим доступа: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html>.
8. Ахмадеев, Д. Р. Институциональные условия неформальной занятости в современной России : дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ Ахмадеев Денис Рашидович. — М., 2015. – 200 с.
9. Багирова, А.П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки:

монография / А.П. Багирова, И.И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮурГУ, 2014. – 78 с.

10. Балахнин, Г.С. Государственное регулирование занятости: Учебное пособие / Г.С. Балахнин, В.Г. Сумцов, И.Г. Филиппова. – Луганськ : вид. СНУ ім. В. Даля, 2004. — 256 с.

11. Барсукова, С. Ю. Неформальная экономика: понятие, структура [Электронный ресурс] / С.Ю. Барсукова // Экономическая социология: электронный журнал. – 2003. – Том 4. – № 4 (Сентябрь). – С. 15-36. – Режим доступа: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204954/ecsoc_t4_n4.pdf.

12. Барсукова, С. Ю. Неформальная экономика: причины развития в зеркале мирового опыта [Электронный ресурс] / С.Ю.Барсукова // Экономическая социология: электронный журнал. – 2000. – Том 1. - №1. – С. 13-24. – Режим доступа: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204945/ecsoc_t1_n1.pdf.

13. Барсукова, С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С. Ю. Барсукова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. — 448 с.

14. Бауман, З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Логос, 2005. – 390 с.

15. Башкатова, А. В России хотят полностью ликвидировать неформальную занятость [Электронный ресурс] / Башкатова А. // Независимая газета. – 20 мая 2015. – Режим доступа: http://www.ng.ru/economics/2015-05-20/4_job.html.

16. Бек, У. Общество риска: На пути к другому модерну / У. Бек; пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.

17. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл; перевод с английского. – Изд. 2-ое, испр. и доп. — М. : Academia, 2004. – 788 с.

18. Берестовская, В.М. Особенности управления проектами в современных условиях [Электронный ресурс] / В.М. Берестовская,

Д.Ю. Тюренков // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 3. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2015/03/9357>.

19. Бизюков, П. В. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений / П.В. Бизюков // Вестн. Общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. – 2013. – № 1 (114) январь-март. – С. 100–109.

20. Бизюков, П. Регулирование трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости [Электронный ресурс] / П. Бизюков. – Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/news/columns/2012/12/21/17621>.

21. Бизюков, П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости / П.В.Бизюков. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2013. — 152 с.

22. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: Пер. с англ. / М. Блауг. – 4-е изд. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 720 с.

23. Бобков, В.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев, Е.И. Курильченко // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – № 5. – С. 13-26.

24. Бобков, В.Н. Прекаризация занятости и регулирование социально – трудовых отношений в России. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. Монография / Главный научный редактор В.Н. Бобков; Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д., М. : Издательский дом МАГИСТР–ПРЕСС, 2015. – 448 с.

25. Бобков, В.Н. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 7-11.

26. Богданов, В. В. Управление проектами. Корпоративная система — шаг за шагом / В. Богданов. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 248 с.

27. Богомолова, Т.Ю. Бедность в современной России: измерение и анализ / Т.Ю. Богомолова, В.С. Тапилина // Социология: методология, методы, математическое моделирование. – 2006. – № 22. – С. 90-113.
28. Болтански, Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло; Пер. с фр. Под общей редакцией С. Фокина. — М. : Новое литературное обозрение, 2011. — 976 с.
29. Боровик, В.С. Занятость населения / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — 320 с.
30. Боровских, О. Н. Особенности построения системы управления проектами в проектных организациях / О.Н.Боровских // Российское предпринимательство. – 2014. – Т.15. – №1 (247). – С.14-22.
31. Бочарова, С. Власти занялись расчисткой теневого рынка труда [Электронный ресурс] / С. Бочарова // РБК. Экономика. – 2016. – 09 октября. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/09/10/2016/57f9728a9a794796facc003c>.
32. Бреев, Б.Д. Занятость населения России: современность и перспективы / Б.Д. Бреев // Экономическая наука современной России. – 2001. – №4. – С. 59-74.
33. Бубенева, А.А. Проблемы управления проектами / А.А. Бубенева // Сибирский журнал науки и технологий. – 2009. – № 1-1 (22). – С. 131-134.
34. Буланов, В.С. Рынок труда / В.С. Буланов, Н.А. Волгина. – М. : Экзамен. – 2000. – 158 с.
35. Булгаков, С.Н. Что такое трудовая ценность : Рец. на кн. Prof. Dr. Werner Sombart. Zur Kritik des ökonomischen Systems von Karl Marx. Arch. F. Soc. Gesetzg. Und Stat., VII B. 1894, IV : Доклад, читанный в заседании Московского юридического общества 9 октября 1895 года / С. Булгаков // Сборник правоведения и общественных знаний. – Т. 6. – М.: б/и, 1896. – С. 221-258.

36. Бычкова, А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение / А.Н. Бычкова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2010. – № 4. – С. 37-43.

37. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 536 с.

38. В условиях роста незащищённости на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами: интервью с Арне Каллебергом [Электронный ресурс] / Т. Карабчук, А. Шевчук, перевод Р. Решетевой // Экономическая социология. Электронный журнал. – 2014. – Т. 15. – № 4 (сентябрь). – С.11-19. – https://ecsoc.hse.ru/data/2014/09/29/1315517444/1ecsoc_t15_n4.pdf#page=11

39. Вальрас, Л. Элементы чистой политической экономии / Л. Вальрас. – М. : Изограф, 2000. – 448 с.

40. Варшавская, Е. Я. Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) / Е. Я. Варшавская, И. В. Донова // Мир России. — 2013. — № 4. — С. 148–173.

41. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика): автореф. дис. ... докт. эконом. наук: 08.00.05 / Варшавская Елена Яковлевна. – Кемерово, 2010. – 43 с.

42. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика / Е.Я. Варшавская. – Кемерово: ИНТ, 2009 – 255 с.

43. Васильева, Л. Н. Моделирование микроэкономических процессов и систем / Л. Н. Васильева, Е. А. Деева. – М.: КноРус, 2012. – 392 с.

44. Веблен, Т. Теория праздного класса: экономическое исследование институций: перевод с английского [Электронный ресурс] / Т. Веблер. Вступит. ст. С.Г. Сорокиной; общ. ред. В.В. Мотылева. — М. : Центр гуманитарных технологий, 1984. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5890>.

45. Вередюк, О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России / О.В. Вередюк // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 1. – С. 25-32.
46. Вередюк, О. В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России / О.В. Вередюк // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. – 2016. – Вып. 4. – С. 33-48.
47. Волгин, Н. А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России – стимулы или тормозы развития? Постановка проблемы / Н.А. Волгин // Уровень жизни населения регионов России – 2016. – №4 (202). – С. 43-46.
48. Волгин, Н. А. Социальная политика в современной России: анализ, оценки, взгляд в будущее: монография / Под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : Проспект, 2011. – 776 с.
49. Гайдар, А. Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации / А.Е.Гайдар // Бизнес Информ. – 2015. – №6. – С. 121-126.
50. Гарифуллина, А. А. Эвристические методы в экономике / А.А. Гарифуллина // Актуальные вопросы экономических наук: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2014 г.). — Уфа : Лето, 2014. — С. 98-100.
51. Гасюкова, Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия / Е.Н.Гасюкова // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. – Т. 8. – № 6 (44). – С. 28-46.
52. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — 448 с.
53. Гимпельсон, В. Е. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? : Препринт WP3/2011/06 / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина ; Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 60 с.

54. Гимпельсон, В. Е. Нормально ли быть неформальным / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Экономический журнал ВШЭ. — 2013. — № 1. — С. 3–40.

55. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – Препринт WP3/2005/05. — М. : ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.

56. Гимпельсон, В.Е. Жить «в тени» или умереть «на свету»: неформальность на российском рынке труда / В.Е. Гимпельсон, Р.А. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2013. – № 11. – С. 65-88.

57. Глазьев, С.Ю. Перспективы становления в мире нового VI технологического уклада / С.Ю.Глазьев // Модернизация. Инновация. Развитие. – 2010. – №2. – С. 4-10.

58. Глазьев, С.Ю. Современная теория длинных волн в развитии экономики / С.Ю. Глазьев // Экономическая наука современной России. – 2012. – № 2 (57). – С. 8-27.

59. Глазьев, С.Ю. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования / С. Ю. Глазьев, Д. С. Львов, Г. Г. Фетисов; Рос. Акад. наук, Центр. Экон.-мат. Ин-т. – М. : Наука, 1992. – 208 с.

60. Говорков, А.С. О некоторых проблемах управления проектами / А.С.Говорков // Молодой ученый. — 2009. — №3. — С. 45-47.

61. Голенкова, З.Т. Новые группы наемных работников в современном российском обществе / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. – М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 42-60.

62. Голенкова, З.Т. Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова // Социологическая наука и практика. – 2013. – № 3. – С. 5-14.

63. Голенкова, З.Т. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова // Наёмный работник в современной России. – М. : Новый Хронограф, 2015. – С. 121-138.

64. Гришнова, Е. А. Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины [Электронный ресурс] / Е.А. Гришнова, Е.Г. Бринцева. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/77/490/47478.php>.

65. Гэлбрейт, Дж. К. Новое индустриальное общество: Пер. с англ. / Дж.К. Гэлбрейт. — М. : АСТ: Транзиткнига; СПб. : Terra Fantastica, 2004. — 608 с.

66. Давыдов, А.П. Зинаида Голенкова и российская социология / А.П. Давыдов // Философские науки. – 2014. – № 10. – С. 136-151.

67. Давыдова, И.О. Эффективная занятость с позиций реализации интеллектуального капитала общества [Электронный ресурс] / И.О. Давыдова // Современные исследования социальных проблем : электронный научный журнал. – 2013. – №2(22) – Режим доступа: www.sisp.nkras.ru.

68. Джонмамадов, Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике (теория, методология, практика): автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Джонмамадов Шермамад Бекмамадович. – Душанбе, 2011. – 41 с.

69. Довнар, Ю.Н. Воздействие информационной экономики на занятость в условиях глобализации: автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.14 / Довнар Юлия Николаевна. – СПб, 2011. – 21 с.

70. Долженкова, Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. – 2015. - №1. – С. 156-161.

71. Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда / А. И. Дрождинина // Вестник МГТУ. — 2011. — №1 (т. 14). — С. 7–11.

72. Дружилов, С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты [Электронный ресурс] / С.А. Дружилов // Гуманитарные научные исследования. –2015. – №1. – Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>.

73. Дудников, С.В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса : дис. ... д-ра эконом. наук : 08.00.05 / Дудников Сергей Валентинович. – М., 2005. – 339 с.

74. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60.

75. Занятость, безработица, служба занятости. Толковый словарь терминов и понятий: более 1100 слов и словосочетаний / под науч. ред. Ю.В. Колесникова; Рос. Учеб. центр федер. Службы занятости России. – М. : изд-во всерос. газеты «Нива России», 1996. – 288 с.

76. Збышко, Б.Г. О рынке труда и его особенностях / Б.Г. Збышко, Л.Б. Лучицкая // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. – 2010. - № 2. – С.90-99.

77. Зверева, Е. В. Ретроспективный анализ концепций регулирования занятости населения [Электронный ресурс] / Е. В. Зверева, Л. К. Шайкина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2011. — № 6 — Режим доступа: [http:// www.uecs.ru](http://www.uecs.ru).

78. Интервью с Милтоном Фридманом // О чём думают экономисты. Беседы с нобелевскими лауреатами / под ред. П. Самуэльсона и У. Барнетта. — М. : Юнайтед Пресс, 2009. — С. 155–189.

79. Итоги года: занятость населения и трудовая миграция [Электронный ресурс] // Минтруд России. – 2016. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/employment/employment/579>.

80. Итоги года: занятость населения и трудовая миграция [Электронный ресурс] // Минтруд России. – 2017. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/employment/employment/650>.

81. Кальк, А. Работники в России: «прекариат» или «неформалиат»? [Электронный ресурс] / А. Кальк // Открытая левая. Экономика, Право на труд, Статьи, Наука. – 2016. – 19 января. – Режим доступа: <http://openleft.ru/?p=7731>.

82. Камарова, Т.А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения / Т.А. Камарова // Human Progress. – 2015. – Том 1. – № 1 (сентябрь). – С. 14-30.

83. Канеман, Д. Думай медленно... решай быстро / Д. Канеман – М. : АСТ, 2013. – 656 с.

84. Капелюшников, Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? : препринт WP3/2012/04 / Р.И. Капелюшников — М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. — 84 с.

85. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников // Экономическая социология. Электронный журнал. – 2001. – Том 2. – №2. – С. 5-22. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/12/31/1208205037/full_text.pdf.

86. Карабчук, Т.С. Динамика и структура случайной и неформальной занятости в России / Т.С. Карабчук, М.В. Никитина // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE): сб. науч. ст.; Отв. ред. П.М. Козырева. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – С. 97 – 109.

87. Карабчук, Т.С. Непостоянная занятость: исходные представления и проблемы измерения в России / Т.С. Карабчук // Экономическая социология. – 2010. – Том 11. – №5 (Ноябрь). – С. 123-150.

88. Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель; Пер. с фр.; общ. ред. пер. Н. А. Шматко. – СПб. : Алетейя, 2009. – 574 с.

89. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php.

90. Катульский, Е.Д. Особенности миграционной политики Российской Федерации в условиях глобализации конкурентной среды / Е.Д. Катульский // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – Т. 6. - № 2. – С. 50–59.

91. Квеско, Р.Б. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / Р.Б. Квеско. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – 102 с.

92. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 2017. – 352 с.

93. Кичкаев, В. Прекариат: небезопасный класс / В.Кичкаев // Отдел кадров. – 2015. - №9 (176). – С. 102-104.

94. Кларк, Дж.Б. Распределение богатства [Электронный ресурс] / Дж. Б. Кларк. – Режим доступа: http://gumfak.ru/econom_html/klark/content.shtml.

95. Козачёк, С.В. Управление проектами / С.В.Козачёк // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 12. – С. 71-72.

96. Колесникова, О. А. Оценка эффективности системы управления занятостью населения : автореферат дис. ... д-ра эконом. наук : 08.00.07 / Колесникова Ольга Андреевна. – Москва, 2000. – 48 с.

97. Колесникова, О. А. Управление трудовыми ресурсами / Колесникова О. А. – Воронеж : ИММиФ, 2005. – 128 с.

98. Колесникова, О.А. Занятость населения как фактор социальной стабильности / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №4. – С. 123-126.

99. Колесникова, О.А. Региональная система управления занятостью населения / О.А. Колесникова. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1998. – 183 с.

100. Колесникова, О.А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики / О.А. Колесникова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2010. – № 2. – С. 42-44.

101. Колесникова, О.А. Эффективность региональной системы управления занятостью населения / О.А. Колесникова. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2000. – 259 с.

102. Колосова, Р.П. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Учебно-методическое пособие : практикум / Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. — М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. — 458 с.

103. Колот, А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №11. – С. 93-101.

104. Коммонс, Дж.Р. Правовые основания капитализма / Дж.Р. Коммонс. — М. : ГУ ВШЭ, 2011. – 416 с.

105. Кондратьев, Н. Д. Основные проблемы экономической статики и динамики: Предварительный эскиз / Н.Д. Кондратьев. — М. : Наука, 1991. — 567 с.

106. Кондратьев, Н.Д. Проблемы экономической динамики / Н.Д. Кондратьев; Редкол.: Л. И. Абалкин (отв. ред.) и др. ; Ин-т экономики АН СССР, Отд-ние экономики АН СССР — Изд. 2-е. – М. : Экономика, 1989. — 523 с.

107. Конобеццев, Ф.Д. Регулирование неформальной трудовой занятости в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Конобеццев Федор Дмитриевич. – М, 2012. – 28 с.

108. Костаков, В.Г. Прогноз занятости населения. Методологические основы / В.Г. Костаков. – М. : Экономика, 1979.- 183 с.

109. Костюк, В.Н. История экономических учений / В.Н. Костюк. – М. : Центр, 2005. – 224 с.

110. Котляр, А. О понятии рынка труда/ А. Котляр // Вопросы экономики.– 1998. – № 1. – С. 33–41.
111. Котляров, И. Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные / И.Д.Котляров // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015 – Том 6. – №4. – С. 28-36.
112. Красилова, А.Н. Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе/ А.Н. Красилова // Мир России. – 2007. – № 4. – С. 160-180.
113. Круглов, В. Н. Эволюция теории инноваций в зарубежной и отечественной науке / В.Н. Круглов, С.А. Пауков // Региональная экономика: теория и практика. – 2016. – № 5. – С. 4-22.
114. Кубишин, Е.С. Неформальная занятость населения России / Е.С. Кубишин // Социальная политика. ЭКО. – 2003. – №2. – С. 160-176.
115. Кулькова, И.А. Проблемы анализа численности и состава прекариата [Электронный ресурс] / И.А.Кулькова // Human Progress. – 2016. – Том 2. – № 5 (май). – Режим доступа: http://progress-human.com/images/2016/Том2_5/Koulkova.pdf.
116. Курзнев, В.А. Технология обеспечения развивающихся экономических систем профессиональными кадрами / В.А. Курзнев, В.Т. Перекрест, И.В. Перекрест, Д.С. Чернейко // Управленческое консультирование. – 2018. - № 2. – С. 55-64.
117. Курносова, Т.И. Гибкая занятость в экономике развитых стран (Причины, формы, эффективность): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Курносова Татьяна Ивановна. – М., 1998. – 143 с.
118. Латов, Ю.В. Экономика вне закона. Очерки по теории и истории теневой экономики: монография / Ю.В. Латов. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001. – 284 с.
119. Левита, Р.Я. История экономических учений: Полный курс в кратком изложении / Р.Я. Левита. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 224 с.

120. Легализация занятости: в России продолжают «обелять» рынок труда [Электронный ресурс] // Карьерист.ру. – 2016. – 11 октября. – Режим доступа: <https://careerist.ru/news/legalizaciya-zanyatosti-v-rossii-prodolzhayut-obelyat-rynok-truda.html>.

121. Ленчук, Е.Б.. Кластерный подход в стратегии инновационного развития зарубежных стран / Е.Б. Ленчук, Г.А. Власкин // Проблемы прогнозирования. – 2010. – №5. – С. 38-51.

122. Леонова, Л. А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения / Л.А. Леонова, Н. А. Шушунина // Молодой ученый. — 2011. — №11. – Т.1. — С. 132-135.

123. Локк, Д. Основы управления проектами / Д.Локк; пер с англ. – М. : НИРРО. – 2004. – 253 с.

124. Луданик, М.В. Перспективы использования дистанционной занятости организациями в ее институциональном закреплении / М.В. Луданик // Материалы докладов Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации», 18 октября 2012 г., Витебск. – Витебск: ОУ «ВГТУ». – С. 41-46.

125. Мазур, И. И. Управление проектами / И. И.Мазур, В. Д.Шапиро, Н. Г. Ольдерогге — М. : Омега-Л, 2007. — 664 с.

126. Макконнелл, К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: Пер. с англ. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М. : ИНФА-М, 2003. – 983 с.

127. Макроэкономика. Взаимосвязь инфляции и безработицы [Электронный ресурс] // Информационный бизнес портал. – Режим доступа: <http://www.market-pages.ru/makroec/60.html>.

128. Максим Топилин: С 2015 года легализовано 4,5 миллиона работников [Электронный ресурс] // ВНИИ труда Митруда России. Новости. – 15.08.2017. – Режим доступа: <http://www.vcot.info/news/s-2015-goda-legalizovano-4-s-polovinoj-milliona-rabotnikov>.

129. Маркс, К. Капитал. Том 1-3 / К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения, тома 1-39. – Издание второе. – М. : Издательство политической литературы, 1955-1974 г.г. – Т. 23. – 1960. – 907 с., Т. 24. – 1961. – 648 с., Т. 25 (часть 1). – 1961. – 545 с.

130. Мармер, Э. Что такое прекариат [Электронный ресурс] / Э. Мармер // Neue Zeiten. – 2009. – № 05 (071). – Режим доступа: <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/07/24/что-такое-прекариат>.

131. Маслов, Д. Г. Теневая экономика в России как системное институциональное явление / Д. Г. Маслов, Е. А. Кизон // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 4 (28). – С. 167-180.

132. Маслова, Е.В. Нестандартная занятость: анализ современных тенденций / Е.В. Маслова // Финансы. Экономика. Стратегия. Серия «Инновационная экономика: человеческое измерение». – 2015. – №11. – С.21-26.

133. Маслова, Е.В. Стратегические ориентиры развития рынка труда Воронежской области / Е.В. Маслова, О.А. Колесникова // Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной перспективе: стратегические приоритеты, цели, механизмы: доклады региональной научно-практической конференции. – Воронеж : Истоки, 2017. – С. 87-93.

134. Маслова, И.С. Неформальная занятость в России / И.С. Маслова, Т.А. Бараненкова, Е.С. Кубишин, Ин-т экономики Рос. Акад. наук. – М. : Наука, 2007 . – 183 с.

135. Матвеев, А.А. Модели и методы управления портфелями проектов / А.А.Матвеев, Д.А.Новиков, А.В. Цветков. – М. : ПМСОФТ, 2005. – 206 с.

136. Мельник, Е. «Прекариат всех стран, соединяйся!» [Электронный ресурс] / Е. Мельник // 2000.ua. – 2007. – 30 нояб. – Режим доступа: https://www.2000.ua/v-nomere/svoboda-slova/ekspertiza_svoboda-slova/prekariat-vsekh-stran-soedinjajsja_arhiv_art.htm.

137. Меньшикова, О.И. Занятость населения как фактор эффективного использования трудового потенциала [Электронный ресурс] / О.И.Меньшикова // Наука и социальное качество – Электронный журнал. – 2014. – Выпуск 3 (3). – С.149-158. – Режим доступа: <http://naukask.ru/iss/iss003-09.pdf>.

138. Мимикрируем и самовывживаем [Электронный ресурс] // Ульяновск – город новостей. – 4 марта 2015. – Режим доступа: <http://ulgrad.ru/?p=130386>.

139. Митчелл, У. К. Экономические циклы. Проблема и ее постановка: перевод с английского / У.К. Митчелл; пер. Е. Д. Кондратьевой, О.Е. Пряхиной и В. Э. Шпринка; вступит. ст. А. Г. Герценштейна. – Москва ; Ленинград : Государственное издательство, 1930. – 503 с.

140. Михайлов, А.Ю. Влияние неформальной занятости на российский рынок труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Михайлов Александр Юрьевич. – М., 2016. – 22 с.

141. Михайлов, А.Ю. Неформальная занятость на российском рынке труда [Электронный ресурс] / А.Ю. Михайлов // Интернет-журнал «Науковедение». – Том 7. – №4 (июль-август 2015). – Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf>.

142. Мишина, И. Вопрос жизни и смерти / И. Мишина // Наша Версия. – 2015. – № 3 (478). – С. 15–16.

143. Нанавян, А.М. Структура занятости населения: динамика и тенденции развития / А.М. Нанавян // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – № 17 (158). – С. 46-56.

144. Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный стат. Ежегодник / Госкомстат СССР. — М. : Финансы и статистика, 1987. — 766 с.

145. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / глав. науч. ред. В.Н. Бобков. – М. : Изд. дом «Магистр-Пресс». – 448 с.

146. Никишина, О.Ю. Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях инновационных преобразований: дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Никишина Ольга Юрьевна. – М., 2015.- 189 с.

147. Николаева, Д. Роструд старательно пугает тень [Электронный ресурс] / Д. Николаева, Д. Бутрин // Коммерсант.ru. – 27 мая 2015. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2734961>.

148. Николаева, И.П. Экономическая теория: учебник / И.П. Николаева – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013. – 328 с.

149. Нуреев, Р. М. «Общая теория занятости, процента и денег» Дж. М. Кейнса: предпосылки возникновения, методология и особенности интерпретации / Р.М. Нуреев // Журнал институциональных исследований. – 2016. – Том 8 (№ 1). – С. 6-35.

150. Обследование населения по проблемам занятости – 2014 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm.

151. Обследование населения по проблемам занятости – 2015 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm.

152. Обследование рабочей силы: 2016 год [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – М. – 2016. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766.

153. Околелых, И.В. Цена адаптивности российского рынка труда / И.В. Околелых // Материалы VIII Международной научно-практической конференции «Наука и образование 2005». – Днепропетровск, 2005 – С. 12-16.

154. Опрос: почти каждый третий россиянин получает зарплату «в конверте» [Электронный ресурс] // ТАСС. Информационное агентство России. – Режим доступа: <http://tass.ru/obschestvo/4500705>.

155. Основные сведения по занятости населения Воронежской области в 2016 году (по материалам выборочных обследований рабочей силы): Статистический бюллетень. – Воронеж : Воронежстат, 2017. – 61 с.

156. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. — 2-е изд. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 272 с.

157. Очерки истории российской экономической мысли. / Под ред. акад. Л.И. Абалкина. – М. : Наука, 2003. – 366 с.

158. Павленков, В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. – М. : Страх. о-во «Анкил», 1992. – 112 с.

159. Патинкин, Д. Деньги, процент и цены. Соединение теории денег и теории стоимости / Д. Патинкин — М. : Экономика, 2004. — 375 с.

160. Патырбаева, К.В. Современный социум, труд и человек в концепциях постиндустриального общества/ К.В. Патырбаева // Вестник Пермского университета: Философия. Психология. Социология. – 2012. – Выпуск 2 (10). – С. 53-68.

161. Пашин, Н. П. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат / Н.П. Пашин, С. Б. Калмыков // Наукоемкие технологии. – 2018. – Т. 19. – № 1. – С. 48-56.

162. Пашин, Н. П. Эффективность политики регулирования занятости населения в деятельности государственной региональной службы занятости на переходном этапе развития российской экономики (Теоретико-методологический аспект) : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Пашин Николай Петрович. – М., 2001. – 393 с.

163. Пигу, А.: Экономическая теория благосостояния / пер. с англ. А. Пигу; общ. ред. С.П. Аукуционек; вступ. ст. Г.Б. Хромушин. – Т. 1. – М. : Прогресс, 1985 – 512 с., Т. 2. – М. : Прогресс, 1985 – 454 с.

164. Пилипенко, И.В. Проведение кластерной политики в России (Приложение 6 к Ежегодному экономическому докладу 2008 года Общероссийской Общественной организации «Деловая Россия» «Стратегия 2020»: от экономики «директив» к экономике «стимулов») [Электронный ресурс] / И.В. Пилипенко. – Режим доступа: http://www.biblioglobus.ru/docs/Annex_6.pdf.

165. Плакся, В.И. Безработица: теория и современная российская практика : (соц.-экон. аспект) / В. И. Плакся ; Рос. Акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 381 с.

166. Плеханов, Г. Социализм и политическая борьба [Электронный ресурс] / Г.В. Плеханов. – Режим доступа: <http://www.agitclub.ru/center/comm/zin/1883c.htm>.

167. Подшибякина, Н.Д. Проблема трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н.Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. – 2009. – №1. – С. 25-28.

168. Политические меры, направленные на сокращение неформальной занятости: Обзор международного опыта. Аналитическая записка для правительства Украины [Электронный ресурс] // Всемирный банк. – 2011. – Режим доступа: <http://docplayer.ru/30799627-Politicheskie-mery-napravlennye-na-sokrashchenie-neformalnoy-zanyatosti-obzor-mezhdunarodnogo-opyta.html>.

169. Полищук, Е. А. Актуализация научных взглядов к проблеме занятости и безработицы на рынке труда / Е.А. Полищук // Вестник ЮРГТУ (НПИ). – 2015. – № 6. – С. 102-111.

170. Попов, В.Л. Управление инновационными проектами: извлеченные уроки / В.Л.Попов // Креативная экономика. – 2012. – № 4 (64). – С. 56–61.

171. Попов, Ю.Н. Современная экономика и социология труда. Учебное пособие / Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук. – М. : Академия народного хозяйства при правительстве РФ, 2003. – 230 с.

172. Попова, Н.В. К вопросу о нестандартной занятости населения / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11 (часть 9) – С. 2047-2049.

173. Портер, М. Конкуренция / М. Портер; Пер. с англ. – М. : ИД «Вильямс», 2005. — 608 с.

174. Потуданская, В.Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В.Ф. Потуданская, А.В. Мокрецова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2012. – № 1 (18). – С. 75-79.

175. Предположительная численность населения (статистический бюллетень) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). – М. – 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095525812.

176. Причины неформальной экономики в развитых странах: обзор мнений [Электронный ресурс] // Информационно-образовательный портал Ханадеевой Е.А. – Режим доступа: http://www.hanadeeva.ru/neformal_eko/pricini_razv/neform_ekon_razv_strani/index.html.

177. Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2018-2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71725490/#100>.

178. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб. [Электронный ресурс] // Росстат. – М., 2016. – 146 с. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rab_sila16.pdf.

179. Радаев, В. Теневая экономика в России: изменение контуров / В. Радаев // Pro et contra. – 1999. – Том 4. – № 1. – С. 5-24.

180. Райнерт, Э. С. Как богатые страны стали богатыми, и почему бедные страны остаются бедными / Э.С. Райнерт; пер. с англ. Н. Автономовой; под ред. В. Автономова; Гос. ун-т – Высшая школа

экономики.- М. : Изд. дом Гос. ун-та–Высшей школы экономики, 2011. – 384 с.

181. Ракоти, В.Д. Наемный труд: стоимость, цена, прибавочная стоимость / В.Д. Ракоти. - Москва : Финансы и статистика, 2015. - 288 с.

182. Розеватов, Г.А. Флексибилизация рынка труда как основа появления нестандартной занятости / Г.А. Розеватов // Вестник ПАГС. – 2014. – № 2(41). – С. 75-80.

183. Розмаинский, И. В. Сравнительный анализ теорий кривых Филлипса: методологические аспекты с точки зрения посткейнсианского подхода / И. В. Розмаинский // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2006. – № 1. – С. 48-60.

184. Роик, В. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России / В. Роик. – М.: Проспект, 2017. - 488 с.

185. Роик, В.Д. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности: монография / В.Д. Роик. – М.: Проспект, 2016. - 336 с.

186. Романова, С. Роструд запускает программу «Займись делом». Чиновники хотят помочь безработным и неформально занятым стать предпринимателями [Электронный ресурс] / С.Романова // Ведомости. – 30 марта 2016. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/03/31/635799-rostrud-zaimis-delom>.

187. Ромашова, А. И. Неформальная занятость в России: состояние и перспективы / А. И. Ромашова, А.Е. Морозова, О.А. Махова // Студенческая наука XXI века: материалы V Междунар. студенч. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 18 мая 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков и др. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – С. 367-373.

188. Роструд заявил, что в России нет роста неформальной занятости [Электронный ресурс] // ГородРабот.ру. – Режим доступа: <https://gorodrabot.ru/news/100646>.

189. Руденко, Л.Д. Проблемы занятости в крупном региональном центре: текст лекций/ Л. Д. Руденко, А. Г. Смирнова ; Яросл. Гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2013. – 64 с.

190. Рузавина, Е.И. Занятость [Электронный ресурс] / Е.И. Рузавина // Демографический энциклопедический словарь. – Режим доступа: <http://demography.academic.ru/1690/Занятость>.

191. Рузавина, Е.И. Занятость в условиях интенсификации производства / Е.И. Рузавина. – М. : Статистика, 1975. – 124 с.

192. Рынок труда и доходы населения / Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие. – М. : Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. – 280 с.

193. Самуэльсон, П.Э. Основания экономического анализа: Пер. с англ. / П.Э. Самуэльсон. Под ред. П.А. Ватника. – СПб. : Экономическая школа, 2002. – 604 с.

194. Санкова, Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации / Л.В.Санкова // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 4 (194). – С. 44–53.

195. Саруханов, Э.Р. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ / Э. Р. Саруханов, С. И. Сотникова. – СПб : Изд-во Санкт-Петербург. ун-та экономики и финансов, 1995. – 145 с.

196. Саруханов, Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку / Э. Р. Саруханов; Санкт-Петербург. ун-т экономики и финансов. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербург. ун-та экономики и финансов, 1993. – 164 с.

197. Сафонов, А. Л. Вопросы эффективности функционирования системы федеральных органов исполнительной власти в Российской Федерации / А. Л. Сафонов, С.Ю. Попков // Социально-политические науки. – 2016. – №2. – С. 50-54.

198. Селина, М.В. Ненадежная занятость трансформирует общество [Электронный ресурс] / М.В. Селина. – Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/177665247.html>.

199. Сеннетт, Р. Коррозия характера / Р. Сеннетт; пер. с англ. В.И. Супруна. – Новосибирск – М. : ФСПИ, «Тренды», 2004. – 296 с.

200. Сизова, И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России / И.Л. Сизова // Петербургская социология сегодня – 2015: сборник научных трудов Социологического института РАН. — Вып. 6. — СПб. : Нестор-История, 2015. – С. 122-158.

201. Сиявская, О.В. Неформальная занятость в России: методологические подходы и эмпирические оценки [Электронный ресурс] / О.В. Сиявская, Т.М. Малеева, Д.О. Попова // Материалы семинаров Независимого института социальной политики (март 2004 г.). – Режим доступа: http://www.socpol.ru/publications/pdf/190304_sinyav.pdf.

202. Сиявская, О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О. В. Сиявская. – М. : Поматур, 2005. – 55 с.

203. Скударева, Н. З. Нестандартная занятость в России / Н.З. Скударева // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2008. – Вып. 1. – С. 149-153.

204. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; пер. с англ. П. Клюкина — М. : Эксмо, 2016. – 1056 с.

205. Собченко, О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Собченко Оксана Валерьевна. – М., 2005. – 171 с.

206. Соколова, Ю.В. Управление занятостью населения региона : на примере Кемеровской области: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Соколова Юлия Валерьевна.- Кемерово, 2010 – 22 с.

207. Сокольников, Г.Я. Новая финансовая политика. На пути к твердой валюте / Г.Я. Сокольников. – 2-е изд. – М. : Наука, 2003. - 372 с.

208. Сонин, М.Я. Актуальные проблемы использования рабочей силы в СССР / М.Я. Сонин. – М. : Мысль, 1965. – 303 с.

209. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин; Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. — М. : Политиздат, 1992. — 543 с.
210. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: Стат. сб. — М. : Росстат, 2017. — 332 с.
211. Старостин, В. Размышление о прекаризации в трудовых отношениях [Электронный ресурс] / В. Старостин // Livejournal. — 2008. — Режим доступа: <https://sibokt.livejournal.com/4011.html>.
212. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг; Пер. Н. Усовой. — М. : Ад Маргинем Пресс. — 2014. — 328 с.
213. Теневая экономика в субъектах СКФО: возможности и пути ее трансформации в легальную [Электронный ресурс] // М. : Фонд перспективных исследований «Бастион», 2012 — 154 с. — Режим доступа: http://www.bastion.ru/files/sprav/ekonom/ten_kavkaz.doc.
214. Титов, В.Н. Социальные механизмы функционирования и воспроизводства неформального сектора экономики в системе рыночного хозяйства современной России: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Титов Владимир Николаевич. — М., 2009. — 46 с.
215. Тоффлер, Э. Третья волна. / Э. Тоффлер; Пер. с англ.; Вступ. ст. П. Гуревича. — М. : АСТ, 1999. — 784 с.
216. Тощенко, Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс / Ж. Тощенко // Социологические исследования. — 2015. — № 6. — С. 3–13.
217. Труд и занятость в России. 2013: Стат. сб. — М. : Росстат, 2013. — 661 с.
218. Труд и занятость в России. 2015: Стат. сб. — М. : Росстат, 2015. — 274 с.
219. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. — М.: Росстат, 2017. — 261 с.

220. Трудовой кодекс РФ 2018. Актуальная редакция с Комментариями по состоянию на 01.03.2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tkodeksrf.ru>.

221. Туган-Барановский, М. Учение о предельной полезности хозяйственных благ, как причине их ценности / М. Туган-Барановский // Юридический вестник: Октябрь. Издание Московского Юридического Общества. – М.: Тип. А.И. Мамонтова и Ко. – 1890. – № 10. – С. 192-230.

222. Федоренко, В.Г. Политическая экономия. Учебник [Электронный ресурс] / В.Г. Федоренко. – Режим доступа: http://uchebnikonline.com/politekonomia/politichna_ekonomiya_-_fedorenko_vg.

223. Фелпс, Э. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений: пер. с англ. / Э. Фелпс. — М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 472 с.

224. Фомина, А.С. Статистическое исследование оптимальности рынка труда как основы эффективного экономического развития регионов: дисс. ... канд. эконом.наук: 08.00.12 / Фомина Александра Сергеевна. – Саратов, 2015. – 193 с.

225. Фомичев, М. Новый класс неустойчиво занятых: «непонятно где, непонятно чем» [Электронный ресурс] / М. Фомичев // РИА Новости. – Режим доступа: <http://ria.ru/analytics/20130404/930910280.html>.

226. Фридман, М. Основы монетаризма / М. Фридман.— М. : ТЕИС, 2002. — 176 с.

227. Фридман, М. Свобода выбирать: Наша позиция. / М. Фридман, Р. Фридман; Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2007. — 356 с.

228. Хайек, Фр. А. Индивидуализм и экономический порядок / Фр. Хайек; пер. с англ. О. А. Дмитриевой, под ред. Р. И. Капелюшников. — Челябинск : Социум, 2011. – 394 с.

229. Хардт, М. Империя / М. Хардт, А. Негри; Пер. с англ., под ред. Г.В. Каменской, М.С. Фетисова. – М. : Праксис, 2004 - 440 с.

230. Хейлбронер, Р. Экономика для всех. / Р.Хейлбронер, Л. Туроу; Пер. с англ., пер. и научн. ред. В. П. Бусыгина — Новосибирск : Экор, 1994. — 315 с.

231. Хикс, Дж. Р. Основания экономики благосостояния / Дж. Р. Хикс // Вехи экономической мысли, Том 4. Экономика благосостояния и общественный выбор. Под общ. ред. А. П. Заостровцева. — СПб. : Экономическая школа, 2004. — С. 17-38.

232. Хикс, Дж. Р. Стоимость и капитал: / Дж.Р. Хикс; Пер. с англ., общ. ред. и вступ. ст. Р.М. Энтова. — М. : Издательская группа «Прогресс», 1993. — 488 с.

233. Храновский, И.В. Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ): дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Храновский Игорь Витальевич — М., 2014. — 210 с.

234. Цепляева, Ю. Россия: неформальная занятость как новый феномен [Электронный ресурс] / Ю. Цепляева, Ю. Сони́на // Сбербанк России: Центр макроэкономических исследований Сбербанка России. — 27 февраля 2014. — Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/analytics/2014>.

235. Цыганкова, И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. — 2014. — № 24 (270). — С. 71-86.

236. Чаянов, А.В. Очерки по теории трудового хозяйства / А. Чаянов. — М. : тип. т/д «Печ. Дело», 1912-1913. — в 2-х т. — Т.1. Соотношение производства и потребления — 1912. — 24 с.

237. Черкасов, В.Е. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики / В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховский // Вестник ПАГС. — 2012. — №2. — С. 205-212.

238. Черкасов, М.Н. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / М. Н. Черкасов. –М. : Инфра-М, РИОР, 2014. – 208 с.

239. Чернейко, Д.С. Решение проблем рынка труда через развитие институциональной инфраструктуры / Д.С. Чернейко // Экономика и управление. – 2013. - № 11 (97). – С. 11-16.

240. Чукреев, П.А. Занятость населения и её регулирование : Учеб. пособие / П.А.Чукреев, Е.В. Корытова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.

241. Шакиров, Н. Ш. Эволюция теории рынка труда: от истоков до индустриальной эпохи / Н.Ш. Шакиров // Научный Татарстан. — 2010. — № 1. — С. 200–208.

242. Шалаева, В.А. Состояние и прогнозируемые тенденции развития трудовых ресурсов / В.А. Шалаева, В.В. Ваховский // Российское предпринимательство. – 2014. – Том 15. – № 16. – С. 76-87.

243. Шваков, Е.Е. Экономика труда. Учебно-методическое пособие / Е.Е. Шваков, О.Н. Швакова – Горно-Алтайск : Горно-Алтайский государственный университет, РИО «Универ-Принт», 2005. – 124 с.

244. Шипов, А.В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике / А.В. Шипов // Молодой ученый. — 2010. — №7. — С. 136-138.

245. Шкаратан, О.И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова // Социологические исследования. – 2015. - № 12 (380). – С. 99-111.

246. Шуваева, Е. В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений / Е.В.Шуваева // Актуальные вопросы экономических наук: материалы Междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2011 г.). — Уфа : Лето, 2011. — С. 96-98.

247. Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер; Предисл. В.С. Автономова; Пер. с нем. В.С. Автономова, М.С. Любского, А.Ю. Чепуренко; Пер. с англ. В.С. Автономова, и др.; Под науч. ред. В.С. Автономова. – М. : Эксмо, 2007. – 862 с.

248. Экономика: Учебник. / Под.ред. д-ра экон. наук, проф. А.С. Булатова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2004. – 896 с.

249. Экономическая теория: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В.Д. Камаева. — 10-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. — 592 с.

250. Энциклопедический словарь экономики и права [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://onlineslovari.com/entsiklopedicheskiy_slovar_ekonomiki_i_prava.

251. Ягодкин, А. Вертикаль против теневиков: кто загоняет воронежских предпринимателей в гаражи и подвалы / А. Ягодкин // МК в Воронеже. – 12 – 19 июля 2017 года. – С. 12.

252. Ядов, В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе / В.А. Ядов // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. Под общ. ред. Т.И. Заславской. – М. : МВШСЭН, 2001. – С. 310-319.

253. Якимов, В. Н. Занятость населения: (теория и механизмы управления в регионе) / В. Н. Якимов, И. Б. Гугкаева. – М. : Национальный ин-т бизнеса, ПИК ВИНТИ, 2006. – 244 с.

254. Яковлев, М.Г. Занятость населения и механизмы ее регулирования / М.Г. Яковлев // Регионология. – 2009. – № 3. – С. 179-184.

255. Янтурина, А.С. Эффективная занятость как фактор устойчивого развития социальной экологии региона / А.С. Янтурина, Г.И. Бердникова // Вестник ОГУ. – 2009. – №6 (июнь). – С. 526-528.

Литература на иностранных языках:

256. Bourdieu, P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market / P. Bourdieu. – London : VersoBooks, 2003 – 108 p.

257. Fudge, J. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. / J. Fudge, R.Owens // Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Onati International Series in Law and Society. – Oxford: Hart Publishing, 2006. – Pp. 3–28.

258. Hart, K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana / K. Hart // Journal of Modern African Studies. – 1973. – Vol. 11. – P. 61-89.

259. Kalleberg, A. L. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s / A.L. Kalleberg. – New York : Russell Sage Foundation, 2011. – 292 p.

260. Kalleberg, A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / A.L. Kalleberg. // American Sociological Review, 2009. – vol. 74. – no. 1. – pp. 1–22.

261. Keune, M. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva 4-7 October, 2011. – 13 p.

262. Laffer, A. The Phenomenon of Worldwide Inflation / A. Laffer, D. Meiselman // American Enterprise Institute for Public Policy Re, 1975. – 218 p.

263. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects [Электронный ресурс] // International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

264. Rodgers, G. Precarious Work in Western Europe / J. Rodgers (ed.) // Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical

Employment in Western Europe. Belgium : International Institute for Labour Studies. – 1989. – P. 1–16.

265. Tangian, A.S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 / A.S. Tangian // WSI-Diskussionspapier Nr. 153, 2005. – 77 p.

266. Tucker, D. «Precarious» Non-Standard Employment [Электронный ресурс] / D. Tucker // A Review of the Literature. – 2002. – December. – Режим доступа: <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>.

267. Ueda, Y. Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship / Y. Ueda, Y. Ohzono // International Business Research. – 2013. – Vol. 6. – № 5.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Результаты опроса о масштабах прекаризации

Всего опрошено: 255 человек

Вопрос	% к опрошенным	% к ответившим	кол-во ответивших
1. К какой категории занятых Вы себя относите:			
Наемный работник, работающий на постоянной основе	38,8	38,8	99
Наемный работник, работающий по договору или контракту, заключенному на определенный период	47,8	47,8	122
Фрилансер	6,3	6,3	16
Самозанятый	4,0	4,0	10
Владелец/совладелец предприятия, КФХ, ИП	3,1	3,1	8
Нет ответа	0	0	0
2. Какова ваша специальность?			
неквалифицированный рабочий	13,7	13,7	35
квалифицированный рабочий	16,1	16,1	41
служащий из числа технич. и обслуж. персонала	21,2	21,2	54
квалифицированный специалист с высшим образованием	35,7	35,7	91
руководитель среднего звена	7,1	7,1	18
руководитель высшего звена	4,0	4,0	10
другое	2,3	2,3	6
Нет ответа	0	0	0
3. В какой отрасли Вы заняты?			
сельское хозяйство	7,5	7,5	19
обрабатывающее производство	15,7	15,7	40
пр-во и распределение электроэнергии, газа и воды	4,3	4,3	11
строительство	4,7	4,7	12
торговля (оптовая и розничная)	18,8	18,8	48
транспорт и связь	6,3	6,3	16
финансовая деятельность	2,3	2,3	6
операции с недвижимостью	9,4	9,4	24
государственное управление, безопасность и т.п.	5,9	5,9	15
образование	10,9	10,9	28
здравоохранение	10,2	10,2	26
другое	4,0	4,0	10
Нет ответа	0	0	0
4. Ваши трудовые отношения оформлены официально?			
Нет	17,2	17,5	44
Да, в форме патента, договора, контракта на срок до 1 года	19,7	19,9	50
Да, в форме патента, договора, контракта на срок 1-3 года	21,6	21,8	55
Да, в форме патента, договора, контракта на срок более 3 лет	17,6	17,8	45
Да, в форме патента, бессрочного договора, контракта	14,5	14,7	37
Не знаю	8,2	8,3	21
Нет ответа	1,2	-	3
5. Какие материальные и социальные гарантии Вам предоставляет работодатель? (на основной работе; выберите все подходящие варианты ответов)			
<i>Материальные:</i>			
Постоянная зарплата (оклад)	78,8	85,5	201
Дополнительные разовые выплаты: премии, надбавки, доплаты, др.	19,6	21,3	50
Дополнительные регулярные выплаты: премии, надбавки,	26,7	28,9	68

доплаты, др.			
Другое (не постоянная з/п и др.)	21,2	23,0	54
Нет ответа	7,8	-	20
<i>Социальные:</i>			
Отпуск оплачиваемый	63,5	67,5	162
Отпуск неоплачиваемый	12,5	13,3	32
Оплачиваемые больничные листы	54,9	58,3	140
Отчисления в Пенсионный и другие фонды	69,8	74,2	178
Материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и т.п.	4,7	5,0	12
Оплачиваемое санаторно-курортное лечение	4,0	4,2	10
Компенсации собственных затрат работника на проезд	4,0	4,2	10
Компенсации собственных затрат работника на расходные материалы, оплату Интернета и т.п.	4,7	5,0	12
Компенсации собственных затрат работника на модернизацию рабочего места	0,8	0,8	2
Компенсация собственных затрат работника на поддержание здоровья, занятия спортом и т.п.	1,6	1,7	4
Другое	0,8	0,8	2
Нет ответа	5,9	-	15
6. Как часто Вам приходилось менять работу в течение пяти последних лет?			
Множественно (более 5 раз)	10,6	11,8	27
4-5 раз	7,0	7,9	18
2 -3 раза	12,2	13,6	31
Один раз	9,8	10,9	25
Ни разу	49,8	55,8	127
Нет ответа	10,6	-	27
7. Если Вы меняли работу, то по какой причине?			
Из-за ухудшения ситуации в экономике, в т.ч. на рынке труда	7,4	18,8	19
По инициативе работодателя по непонятной для меня причине	4,7	11,9	12
Из-за собственной низкой неконкурентоспособности, низкого уровня подготовки, квалификации	4,0	10,0	10
Из-за плохих условий труда, в т.ч. низкой зарплаты	5,9	14,8	15
Из-за плохого климата в коллективе, зависти коллег к моим успехам и т.п.	2,7	6,9	7
Из-за отсутствия перспектив карьерного и профессионального роста	2,3	5,9	6
Из-за удаленности работы от места жительства	0,8	2,0	2
Из-за неподходящего графика работы, в т.ч. частых командировок	1,6	4,0	4
Из-за разочарования в профессии	1,2	3,0	3
Другие причины	3,1	7,9	8
Затрудняюсь ответить	5,9	14,8	15
Нет ответа	60,4	-	0
8. Вы все время работаете по одной специальности или вынуждены менять содержание труда?			
По одной и той же	45,1	45,1	115
Приходилось менять содержание труда в пределах одной и той же профессии/специальности	31,4	31,4	80
Приходилось менять профессию/специальность	17,3	17,3	44
Затрудняюсь ответить	6,3	6,3	16
Нет ответа	0	-	0
9. Если Вы меняли профессию/специальность, то почему?			
Желание заняться новым видом деятельности	6,7	13,7	17
Требование работодателя	5,5	11,3	14

Собственное желание повысить квалификацию, стать более конкурентоспособным	9,0	18,5	23
Необходимость соответствовать требованиям времени	8,2	16,9	21
Желание построить карьеру, занять более высокую должность	3,9	8,1	10
Стремление заняться делом, которое выше оплачивается	12,2	25,0	31
Стремление изменить социальный статус	6,3	12,9	16
Желание найти работу с официальным оформлением	10,2	21,0	26
Желание найти работу, предоставляющую больше свободного времени	3,1	6,4	8
Другое	1,6	3,2	4
Затрудняюсь ответить	1,2	2,4	3
Нет ответа	51,4	-	131
10. Если Вы испытываете трудности с работой и вынуждены ее менять, то эти трудности:			
Постоянные	7,4	33,3	19
Год от года нарастают	9,4	42,1	24
Год от года смягчаются	2,0	8,8	5
Затрудняюсь ответить	3,5	15,9	9
Нет ответа	0	-	0
11. Среднемесячный доход жителя Воронежской области составил в 4 кв. 2017 г. 32,8 тыс. руб. Ваш среднемесячный доход в настоящее время:			
Близок к этой величине	50,2	51,4	128
Меньше примерно в 1,5 раза	11,8	12,0	30
Меньше примерно в 2-2,5 раза	10,6	10,8	27
Меньше более чем в 2,5 раза	10,2	10,0	25
Больше примерно в 1,5 раза	5,5	5,6	14
Больше примерно в 2-2,5 раза	4,7	4,8	12
Больше более чем в 2,5 раза	4,0	4,0	10
Затрудняюсь ответить	1,6	1,6	4
Нет ответа	2,4	-	6
12. Ваш доход складывается из дохода			
По одному месту работы	74,9	78,0	[
По двум местам работы	18,4	19,2	47
По трем и более местам работы	2,7	2,9	7
Нет ответа	4,0	-	10
13. Насколько стабильным был Ваш среднемесячный доход в течение последнего года?			
Достаточно стабилен	44,7	44,7	114
Снижался	27,4	27,4	70
Были разные периоды – и снижения, и роста	12,9	12,9	33
Повышался	5,5	5,5	14
Затрудняюсь ответить	9,4	9,4	24
Нет ответа	0	-	0
14. Позволяет ли Ваш доход поддерживать привычный для Вас и Вашей семьи уровень и стиль жизни?			
Позволяет	39,2	41,7	100
Уровень жизни немного снижается, приходится покупать более дешевые продукты и вещи	24,3	25,8	62
Уровень жизни заметно снижается, приходится отказываться от ряда привычных благ, т.е. меняется и стиль жизни в худшую сторону	12,5	13,3	32
Уровень жизни растет	6,3	6,7	16
Затрудняюсь ответить	11,8	12,5	30
Нет ответа	5,9	-	15

15. Если вам приходится отказываться от привычных благ, то от чего именно (отметьте не более 3-х вариантов ответов):			
От покупки привычных продуктов питания	7,5	20,2	19
От покупки новой одежды и обуви	8,2	22,3	21
От покупки новой бытовой техники	21,2	57,4	54
От оплачиваемого отдыха	19,2	52,1	49
От развлечений и культурных мероприятий	12,2	33,0	31
От проведения семейных торжеств	3,1	8,5	8
От покупки движимого и недвижимого имущества	15,7	42,5	40
От оплаты обучения (собственного и детей)	4,7	12,8	12
От оплаты лечения и процедур, поддерживающих здоровье	3,5	9,6	9
Другое	1,6	4,2	4
Затрудняюсь ответить	3,5	9,6	9
Нет ответа	63,1	-	161
16. Каково Ваше личное ощущение по поводу стабильности работы и жизнеустройства			
Чувствую себя в жизни достаточно уверенно	26,3	26,5	67
Мое (моей семьи) положение недостаточно стабильно	40,4	40,7	103
Мое (моей семьи) положение нестабильно	17,6	17,8	45
Затрудняюсь ответить	14,9	15,0	38
Нет ответа	0,8	-	2
17. Что Вас больше всего беспокоит, вызывает ощущение нестабильности (отметьте не более 3 вариантов)			
Нестабильность положения организации, в которой я работаю	20,0	20,2	51
Нестабильность моего положения в организации, в которой я работаю	18,4	18,8	47
Неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда	11,0	11,1	28
Отсутствие (недостаточность) социальной защиты работников, и моей в том числе, в нашей стране	24,3	24,5	62
Сложное политическое и экономическое положение в стране	19,2	19,4	49
Сложное политическое и экономическое положение в мире	3,5	3,6	9
Неверие в законы, в возможность отстоять свои трудовые права	4,7	4,7	12
Беспокойство за детей, их образование и трудоустройство	15,3	15,4	39
Страх потерять здоровье из-за работы	6,3	6,3	16
Другое	9,0	9,1	23
Затрудняюсь ответить	16,1	16,2	41
Нет ответа	0,8	-	2
18. Что Вы считаете своим личным или семейным «капиталом», страховым резервом на случай усиления нестабильности положения? (отметьте все подходящие варианты)			
Хорошее/престижное образование	7,8	8,7	20
Владение востребованной специальностью	22,4	24,8	57
Владение несколькими профессиями/специальностями	17,2	19,1	44
Умение рисковать, адаптироваться к ситуации, перестраиваться, переучиваться	12,2	13,5	31
Возможность продать кое-что из недвижимости и др. имущества	10,6	11,7	27
Наличие финансовых сбережений	13,7	15,2	35
Наличие земельного участка, собственного жилья и т.п.	47,4	52,6	121
Опыт ведения личного подсобного хозяйства	34,1	37,8	87
Другое	23,9	26,5	61
Затрудняюсь ответить	15,7	17,4	40
Нет ответа	9,8	-	25
19. Помогают ли Вам семейный капитал и связи? (отметьте все			

подходящие варианты)			
Да, у меня обеспеченная и дружная семья	9,4	10,3	24
Да, родители помогли (советом, финансово) мне получить хорошее и востребованное образование, с которым я не останусь без работы	8,2	9,0	21
Да, родители дали мне стартовый капитал, обеспечили жильем и т.п.	6,7	7,3	17
Да, у моей семьи (родителей, др. родственников) есть сбережения и др. ценности, благодаря которым они смогут меня поддержать	9,0	9,9	23
Да, у моей семьи есть связи, которые при необходимости можно использовать	12,5	13,7	32
Да, у семьи есть другие возможности помощи	7,8	8,6	20
Нет, моя семья ничем не располагает для помощи мне в жизнеустройстве	27,5	30,0	70
Другое	20,0	21,9	51
Затрудняюсь ответить	19,2	21,0	49
Нет ответа	8,6	-	22
20. Помогают ли Вам (могут помочь при необходимости) дружеские, соседские связи, др. социальные отношения взаимопомощи и поддержки?			
Да, мне могут оказать финансовую поддержку	7,8	8,7	20
Да, мне могут помочь найти новое место работы	4,7	5,2	12
Да, мне могут помочь получить востребованную профессию/специальность	2,7	3,0	7
Да, мне могут предоставить временное жилье	5,9	6,5	15
Да, мне могут помочь сменить место жительства с целью поиска работы в другом населенном пункте	4,7	5,2	12
Да, мне могут оказать психологическую поддержку	19,2	21,2	49
Да, мне могут оказать бесплатную юридическую и т.п. помощь	3,5	3,9	9
Да, другое	7,1	7,8	18
Нет, никакой помощи я не получаю	33,3	36,8	85
Затрудняюсь ответить	19,6	21,6	50
Нет ответа	9,4	-	24
21. Как Вы оцениваете свое положение во властной структуре и деловой иерархии организации, в которой работаете?			
Я занимаю достаточно высокое положение в организации и могу рассчитывать на ее поддержку	8,6	8,6	22
Я занимаю достаточно высокое положение в организации, но не рассчитываю на ее поддержку	2,3	2,3	6
Я не вхожу в число руководителей и управленцев высокого уровня, но считаю хорошим работником и могу надеяться, что меня не уволят при сокращениях, возможна и др. поддержка	16,5	16,5	42
Я не вхожу в число руководителей и управленцев высокого уровня, вне зависимости от отношения ко мне, как к работнику, не могу рассчитывать на какие-либо меры поддержки	17,3	17,3	44
Несмотря на нестандартную занятость (удаленную, по договору и т.п.), я могу рассчитывать на отношение к себе как к нужному работнику и на определенную поддержку	5,5	5,5	14
В нашей организации ценят только высшее руководство, а остальным не на что рассчитывать	23,1	23,1	59
Я не оформлен(а) официально ни в какой организации, поэтому мне не приходится рассчитывать на поддержку с работы	15,7	15,7	40
Вне зависимости от иерархии положение всех работников нестабильно	6,7	6,7	17
Другое	2,4	2,4	6

Затрудняюсь ответить	2,0		5
Нет ответа	0	-	0
22. Как Вы оцениваете свое положение во властной иерархии общества?			
Мое положение в обществе позволяет мне надеяться, что в трудной ситуации в отношении меня будет соблюдаться законность и мне помогут отстоять свои права	27,1	29,4	69
У меня есть влиятельные родственники (друзья, знакомые), которые смогут за меня заступиться при необходимости	4,7	5,1	12
У меня нет ни связей, ни положения в обществе, которые помогли бы при нестабильной ситуации	32,9	35,7	84
Я не верю, что в нынешних условиях можно рассчитывать на соблюдение законности, ощутимую материальную или социальную поддержку со стороны государства и общественных организаций	19,2	20,9	49
Другое	3,5	3,8	9
Затрудняюсь ответить	4,7	5,1	12
Нет ответа	7,8	-	20
23. Как бы Вы определили свою позицию в обществе и на рынке труда из числа предложенных?			
<i>1. По уровню благосостояния:</i>			
Вполне благополучное	26,7	27,5	68
Не вполне благополучное	38,8	40,1	99
Неблагополучное – на уровне бедности, семья еле удовлетворяет самые насущные потребности дешевыми и низкокачественными благами	11,8	12,1	30
Ниже уровня бедности – семья не может удовлетворять даже необходимые потребности	13,3	13,7	34
Затрудняюсь ответить	6,3	6,5	16
Нет ответа	3,1	-	8
<i>2 по положению на рынке труда</i>			
Постоянная стабильная занятость	51,8	51,8	132
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при наличии востребованной профессии/специальности	12,5	12,5	32
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при высоком уровне образования и квалификации	15,3	15,3	39
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при наличии низко востребованной профессии/специальности	4,7	4,7	12
Вынужденная непостоянная, нестабильная занятость при низком уровне образования и квалификации	3,9	3,9	10
Нестабильная занятость как мой свободный выбор	5,5	5,5	14
Затрудняюсь ответить	6,3	6,3	16
Нет ответа	0	-	0
24. Как долго Вы себя ощущаете человеком с нестабильными условиями занятости и жизнеобеспечения?			
Много лет (5 и более)	3,9	9,3	10
Несколько лет (от 3 до 5)	7,1	16,8	18
Один – два года	13,3	31,8	34
Только в последнем году	8,2	19,6	21
Не ощущаю себя человеком с нестабильными условиями занятости и жизнеобеспечения	5,5	13,1	14
Затрудняюсь ответить	3,9	9,3	10
Нет ответа	58,0	-	148
25. Как Вы для себя и своей семьи определяете риск дальнейшего усиления нестабильности занятости и жизни?			

Такой риск отсутствует	24,3	24,3	62
Риск минимален	23,9	23,9	61
Риск существует	11,8	11,8	30
Риск высок	15,7	15,7	40
Нестабильность занятости и жизни и уже крайне высоки	16,5	16,5	42
Затрудняюсь ответить	7,8	7,8	20
Нет ответа	0	-	0
26. Какие меры Вы считаете необходимыми и реально способствующими снижению нестабильности занятости и жизнеобеспечения граждан России? (выберите подходящие и проранжируйте их по значимости: от 1 – наименее значимы до 3 – наиболее значимы)			
Меры по подъему экономики, реальной поддержке предпринимательства			
1	35,7	36,7	91
2	33,3	34,3	85
3	28,2	29,0	72
Разработка законодательных основ использования современных гибких, нестандартных форм занятости			
1	10,6	12,1	27
2	12,2	13,9	31
3	11,8	13,5	30
Создание новых современных рабочих мест			
1	40,4	46,2	103
2	35,3	40,4	90
3	32,2	36,8	82
Повышение размеров оплаты труда, прожиточного минимума, пособия по безработице и др. социальных нормативов до достойного уровня			
1	38,8	44,4	99
2	38,0	43,5	97
3	35,3	40,4	90
Снижение разрыва между максимальными и минимальными доходами населения, ограничение пределов максимальных доходов во всех секторах экономики			
1	31,0	35,4	79
2	29,4	33,6	75
3	31,4	35,9	80
Жесткий контроль за соблюдением трудового законодательства			
1	9,8	11,2	25
2	12,2	13,9	31
3	17,2	19,7	44
Совершенствование финансового, в т.ч. налогового регулирования экономики			
1	7,5	8,5	19
2	8,6	9,9	22
3	10,6	12,1	27
Создание экономических условий, делающих невыгодной неоформленную занятость			
1	19,2	22,0	49
2	20,4	23,3	52
3	16,1	18,4	41
Другое	1,6	1,8	4
Затрудняюсь ответить	11,4	13,0	29
Нет ответа	12,5	-	32

27. Считаете ли Вы приемлемыми следующие меры государственного регулирования нестабильности занятости и жизни населения?			
Финансовые и налоговые меры, направленные на пополнение государственного бюджета любой ценой	9,8	9,8	25
Да	71,0	71,0	181
Нет	19,2	19,2	79
Затрудняюсь ответить			
Командные методы легализации неформальной и др. форм нестандартной занятости			
Да	9,8	9,8	25
Нет	76,5	76,5	195
Затрудняюсь ответить	13,7	13,7	35
Введение налога на доходы по принципу: чем выше доход, тем выше ставка налога			
Да	28,2	28,2	72
Нет	27,4	27,4	70
Затрудняюсь ответить	44,3	44,3	113
Формальные методы создания дополнительных рабочих мест, сохранения низкой безработицы «для отчетности»			
Да	5,1	5,1	13
Нет	63,5	63,5	162
Затрудняюсь ответить	31,4	31,4	80
Введение «налога на тунеядство»			
Да	58,4	58,4	149
Нет	22,7	22,7	58
Затрудняюсь ответить	18,8	18,8	48
Структура опрошенных			
Пол			
муж	52,2		133
жен	47,8		122
Возраст			
до 30 лет	22,0		56
31 год – 55 лет (жен.), 60 лет (муж.)	68,6		175
старше пенсионного	9,4		24
Образование			
Место жительства (населенный пункт)			
город	71,8		183
село	28,2		72
Место работы (населенный пункт)			
город	61,6		157
село	38,4		98
Статус занятости			
руководители высшего и среднего звена	5,1		13
квалифицированные специалисты	27,8		71
рабочие квалифицированные	43,9		112
служащие и средний специальный персонал	11,4		29
рабочие неквалифицированные	9,8		25
работники сферы индивидуальных услуг	2,0		5

**Форма типового договора
для оформления дистанционной занятости**

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОЧИМ		
1	Место и дата заключения договора	В случае электронного обмена документами местом заключения договора можно поставить юридический адрес работодателя, дата — дата подписания договора работником (ст. 312.2 ТК РФ)
2	Место работы	Место жительства работника
3	Дата начала работы	Дата, с которой работник приступает к своим обязанностям
4	Режим рабочего времени и отдыха	Дистанционный рабочий самостоятельно устанавливает часы своего рабочего дня. Но, согласно ст. 312.4 ТК РФ, в трудовом договоре, можно оговорить конкретное рабочее время и время отдыха. Порядок предоставления ежегодного отпуска и иных видов отдыха также определяются трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами
5	Безопасность труда	Для обеспечения безопасности дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, перечисленные в ст. 212 ТК РФ, а также знакомит их с требованиями охраны труда при работе с оборудованием, рекомендованным работодателем
6	Трудовая функция, связь	Указываются порядок и срок обеспечения работников всем необходимым для выполнения ими обязанностей. Оговаривается, как и в какой срок, работник будет представлять отчеты о выполненной работе. Обязательным условием связи является использование ИТС и усиленных квалифицированных электронных подписей
7	Компенсация	Подробно указать расчет компенсации в случае, если работник использует свое оборудование. Уточнить, предусмотрены ли другие компенсации (например, за телефон или интернет)
8	Оплата труда	Устанавливается оклад согласно штатному расписанию. Также можно указать возможные дополнительные выплаты: надбавки, доплаты и т. п., написать, как именно работник будет получать оплату
9	Права на результат	Все исключительные права на результат интеллектуальной деятельности, в том числе на исходные коды, принадлежат работодателю
10	Расторжение договора	1. На общих условиях (ст. 77, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). 2. Брак, невыполнение работ без уважительной причины (ст. 312 ТК РФ)
11	Приложения	Должностные инструкции и другие внутренние акты организации
12	Адреса и реквизиты сторон	Со стороны организации — банковские реквизиты, юридический и фактический адреса, электронный адрес, подпись руководителя. Со стороны работника — адрес регистрации, фактический адрес проживания, ИНН, СНИЛС, реквизиты банковской карты, подпись работника, электронный адрес

ПРИМЕР
расчетной таблицы для формирования «карты рынка труда» муниципального образования
субъекта Российской Федерации

ИНФОРМАЦИЯ

о трудовых ресурсах в разрезе поселений Подгоренского муниципального района Воронежской области
 по состоянию на 31 декабря 2016 года

Муниципальные поселения	Население постоянное, всего, чел.	Население в трудоспособном возрасте, чел.	Занятое население (постоянно), чел.	Заняты на территории др. поселений, чел.	Кол-во работодателей в т.ч. КФХ	Трудовой потенциал населения, коэффициент (%)	Группы по трудовому потенциалу	Уровень занятости населения, (%)	Группы по уровню занятости	Потенциал района, группы
						3 гр. к 2 гр.		4 гр. к 3 гр.		8 гр.+ 10 гр./2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Берёзовское сельское	1595	925	886	35	34	58,0	2	95,8	1	1,5
Белогорьевское сельское	2311	1388	885	400	36	60,1	1	63,8	3	2,0
Большедмитровское сельское	557	354	288	74	6	63,6	1	81,4	2	1,5
Витебское сельское	701	346	271	35	15	49,4	3	78,3	2	2,5
Гончаровское сельское	905	484	360	120	18	53,5	3	74,4	3	3,0
Гришевское сельское	1318	778	633	120	21	59,0	2	81,4	2	2,0
Колодежанское сельское	593	392	353	132	10	66,1	1	90,0	1	1,0
Лыковское сельское	596	406	345	110	7	68,1	1	85,0	1	1,0

Первомайское сельское	720	332	310	80	12	46,1	3	93,4	1	2,0
Переваленское сельское	1002	525	480	210	10	52,4	3	91,4	1	2,0
Подгоренское городское	10003	5768	4208	1439	391	57,7	2	73,0	3	2,5
Сагуновское сельское	1519	826	730	87	33	54,4	3	88,4	1	2,0
Семейское сельское	513	255	185	34	7	49,7	3	72,5	3	3,0
Сергеевское сельское	1673	948	758	170	26	56,7	2	80,0	2	2,0
Скорорыбское сельское	995	530	464	76	12	53,3	3	87,5	1	2,0
Юдинское сельское	731	390	295	63	15	53,4	3	75,6	3	3,0

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ДОКУМЕНТОВ

Выдержки из документа

**СТРАТЕГИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
НА ПЕРИОД ДО 2035 ГОДА**

Подраздел 4.5. Оптимизация рынка труда

Цель 1.5. Повышение эффективности занятости, создание условий, соответствующих критериям «достойного труда».

Ключевые задачи:

- повышение эффективности системы обеспечения занятости населения на основе минимизации ее неэффективных форм;
- создание условий для последовательного обеспечения основных критериев достойного труда.

Ожидаемые основные результаты:

- достижение эффективной занятости населения;
- снижение уровня безработицы на полном рынке труда с 4,5 % в 2016 г. до 4,0 % в 2035 г., снижение уровня безработицы в регистрируемом сегменте рынка труда до 1 % к 2035 г.;
- повышение уровня занятости населения с 63% в 2016 г. до 70,2 % в 2035 г.;
- расширение масштабов использования эффективных форм занятости населения, снижение доли неформальной и прекаризованной занятости;
- снижение объемов неформальной занятости к 2035 г. в 5 раз относительно 2016 г.;
- повышение степени удовлетворенности населения занятостью до 85,5% к 2035 г.;
- улучшение количественных, качественных и структурных характеристик занятости населения;
- создание условий для пополнения трудовых ресурсов за счет снижения доли экономически неактивного населения, обеспечения занятости в эффективных формах.

Цель 1.7. Формирование благоприятных условий для привлечения трудовых мигрантов с высокими профессиональными характеристиками.

Ключевые задачи:

- создание условий для привлечения в регион необходимых квалифицированных кадров;
- сокращение дефицита трудовых ресурсов за счет привлечения на территорию области высококвалифицированных кадров из числа соотечественников, проживающих за рубежом.

Ожидаемые основные результаты:

- привлечение в регион квалифицированных кадров, востребованных экономикой области (не менее 50 % от привлекаемой рабочей силы к 2035 г.).

Цель 2.4. Обеспечение потребностей развивающейся экономики трудовыми ресурсами необходимого объема и качества, преимущественно

на основе эффективного использования собственного трудового потенциала.

Ключевые задачи:

- обеспечение гибкости рынка труда на основе использования нестандартных форм занятости;
- формирование и использование механизмов более полного и качественного балансирования кадровых потребностей экономики с предложением рабочей силы, снижения структурных диспропорций на рынке труда;
- создание условий для развития нестандартных форм занятости;
- обеспечение возможности сочетания профессиональной деятельности с выполнением семейных обязанностей;
- создание условий для маятниковой внутриобластной миграции населения;
- разработка и внедрение инструментов и механизмов развития нестандартной занятости на территории области, направленных на обеспечение возможности трудоустройства и получение дохода для жителей трудоизбыточных районов области, лиц с ограниченными возможностями здоровья и других групп населения, нуждающихся в дополнительных мерах поддержки занятости;
- создание на территории области условий для развития самозанятости населения.

Цель 2.5. Повышение эффективности использования человеческого капитала.

Ключевые задачи:

- обеспечение эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;
- создание новых высокопроизводительных рабочих мест, в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов;
- улучшение условий труда, повышение уровня оплаты труда, в том числе за счет ее легализации.

Ожидаемые основные результаты:

- улучшение демографических и образовательных характеристик трудового потенциала области;
- повышение уровня заполняемости вакантных рабочих мест, заявленных в органы занятости (до 95,0 % к 2035 г.);
- снижение коэффициента напряженности на рынке труда (до 1,5 ед. на полном рынке труда к 2035 г.);
- повышение доли выпускников вузов и сузов, трудоустроенных по специальности (до 87,5 % к 2035 г.);
- минимизация числа безработных, повторно поставленных на учет в течение года, после прохождения профессионального обучения (до полного исключения таких случаев к 2035 г.);

- улучшение структуры занятости населения в профессионально-квалификационном, отраслевом и территориальном разрезах;
- увеличение доли вакансий с предложением гибких форм занятости до 55,0 % к 2035 г.;
- расширение информирования населения о наличии вакантных рабочих мест, соотношении спроса на рабочую силу и ее предложения в муниципальных образованиях области за счет внедрения новых информационных технологий (обеспечение 100 % потребности в информировании на начальном этапе реализации Стратегии);
- повышение уровня занятости отдельных категорий населения, ранее не вовлеченных в трудовую деятельность (не менее чем на 25 % в категории);
- снижение продолжительности безработицы среди отдельных социально-демографических категорий, нуждающихся в дополнительных мерах социальной поддержки (не менее чем на 35 % к 2035 г.);
- увеличение количества высокопроизводительных рабочих мест;
- создание новых рабочих мест, в том числе в рамках инвестиционных проектов;
- снижение доли рабочих мест с заработной платой на уровне МРОТ до минимальных значений по ЦФО;
- повышение доли работников, занятых на условиях дистанционной занятости, фриланса, проектной деятельности (до 17,5 % к 2035 г.);
- внедрение системы ранней профориентации в 100 % муниципальных образованиях области на начальном этапе реализации Стратегии.

Цель 3.5. Обеспечение высокой пространственной мобильности трудовых ресурсов.

Ключевые задачи:

- создание условий для привлечения в регион необходимых квалифицированных кадров;
- создание условий для маятниковой внутриобластной миграции населения;
- разработка и внедрение «Атласа трудовых ресурсов».

Ожидаемые основные результаты:

- увеличение доли вакансий с предоставлением жилья (до 25 % к 2035 г.);
- повышение уровня заполняемости вакантных рабочих мест, заявленных в органы занятости (до 95,0 % к 2035 г.);
- совершенствование структуры занятости населения в профессионально-квалификационном, отраслевом и территориальном разрезах;
- развитие инфраструктуры регионального рынка труда, создание рабочих мест, расширяющих возможности трудоустройства различных социально-демографических групп населения (инвалидов, женщин с малолетними детьми, пенсионеров и т.д.);

- обеспечение для трудоспособного населения, проживающего в трудоизбыточных муниципальных образованиях области возможности трудоустройства на удаленные рабочие места (удовлетворение 100 % потребности в таком трудоустройстве к 2035 г.);

- повышение инвестиционной привлекательности региона за счет обеспечения инвестиционных проектов трудовыми ресурсами необходимого качества;

- расширение информирования населения о наличии вакантных рабочих мест, соотношении спроса на рабочую силу и ее предложения в муниципальных образованиях области за счет внедрения новых информационных технологий (обеспечение 100 % потребности в информировании на начальном этапе реализации Стратегии);

- внедрение «Атласа трудовых ресурсов».

Цель 3.6. Выравнивание условий обеспечения занятости на всей территории области.

Ключевые задачи:

- разработка и внедрение инструментов и механизмов развития нестандартной занятости на территории области, направленных на обеспечение возможности трудоустройства и получение дохода для жителей трудоизбыточных районов области, лиц с ограниченными возможностями здоровья и других групп населения, нуждающихся в дополнительных мерах поддержки занятости;

- создание на территории области условий для развития самозанятости населения.

Ожидаемые основные результаты:

- снижение диапазона наилучших и наихудших значений показателей безработицы в муниципальных районах и городских округах за период 2018–2035 г.г. в 6 раз;

- развитие инфраструктуры регионального рынка труда, создание рабочих мест, расширяющих возможности трудоустройства различных социально-демографических групп населения (инвалидов, женщин с малолетними детьми, пенсионеров и т.д.);

- повышение доли работников, занятых на условиях дистанционной занятости, фриланса, проектной деятельности (до 17,5 % к 2035 г.);

- повышение уровня занятости отдельных категорий населения, ранее не вовлеченных в трудовую деятельность (не менее чем на 25 % в категории);

- снижение продолжительности безработицы среди отдельных социально-демографических категорий, нуждающихся в дополнительных мерах социальной поддержки (не менее, чем на 35 % к 2035 г.).

В целом оптимизация рынка труда позволит:

- 1) сформировать систему эффективного противодействия негативным демографическим структурным сдвигам, в том числе за счет привлечения в регион трудовых мигрантов;

- 2) создать условия для реализации в полной мере принципов достойного труда, обеспечивающего повышение уровня жизни населения;
- 3) выстроить систему эффективного взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- 4) внедрить модели многоуровневой профориентации и эффективного трудоустройства выпускников вузов и сузов;
- 5) отработать систему оценки профессиональных квалификаций.

Целевые показатели состояния рынка труда по каждому году реализации Стратегии даны в Приложении 1.

Способы и направления деятельности органов государственной власти Воронежской области:

- повышение качества государственных услуг в сфере содействия занятости, усиление принципа их адресности;
- повышение эффективности бюджетных расходов, увеличение в структуре расходов на мероприятия поддержки занятости доли средств, предусмотренных на активную политику;
- обеспечение целевого расходования средств на мероприятия поддержки занятости населения области;
- повышение мотивации к труду, прежде всего молодежи, а также социально-демографических групп, ранее не вовлеченных в трудовую деятельность;
- проведение мониторинга удовлетворенности населения занятостью;
- расширение практики информирования населения о ситуации на рынке труда и государственных мерах содействия занятости, в том числе с использованием информационных технологий;
- разработка (при необходимости) законодательных инициатив по актуализации действующего законодательства в области содействия занятости;
- осуществление действенного контроля за реализацией мер поддержки занятости;
- формирование эффективной организационной структуры областной службы занятости, ее кадрового обеспечения, развитие Центров занятости населения как Центров деловой активности;
- повышение эффективности социального партнерства в трудовой сфере;
- последовательная реализация основных критериев достойного труда (рациональная занятость, социальная защищенность, соблюдение прав работника, развитие социального диалога) применительно к стандартным и нестандартным формам занятости населения;
- повышение уровня и качества предоставления услуг в сфере труда и занятости населения на основе внедрения новых форм и методов работы;
- привлечение негосударственных организаций, в том числе социально ориентированных некоммерческих организаций, к формированию оптимальной инфраструктуры регионального рынка труда;

- обеспечение 100 %-го уровня охвата детей и подростков ранней профориентацией;
- обеспечение беспрепятственного доступа к информационным ресурсам о возможностях трудоустройства в организациях области;
- приоритетное трудоустройство на вакантные рабочие места российских граждан;
- повышение привлекательности вакантных рабочих мест в организациях области;
- мониторинг востребованности и масштабов распространения нестандартных форм занятости;
- безусловное достижение значений показателей государственной программы Воронежской области «Содействие занятости населения», обеспечение нормативов доступности государственных услуг в сфере занятости;
- совершенствование механизмов взаимодействия образовательных учебных заведений и работодателей в части распространения практики дуального образования и повышения уровня трудоустройства выпускников;
- формирование информационной базы для создания регионального «Атласа трудовых ресурсов», поддержание ее в актуальном состоянии;
- создание условий для привлечения в регион квалифицированных кадров, прежде всего молодежи;
- создание условий для внутрирегиональной трудовой мобильности;
- создание стимулов для профессиональной мобильности населения, развитие системы дополнительного и внутрифирменного обучения;
- минимизация влияния условий, провоцирующих очаговый характер безработицы, снижение территориальных диспропорций областного рынка труда;
- оптимизация взаимодействия региональных институтов рынка труда;
- повышение кадрового и методического потенциала учреждений областной службы занятости;
- совершенствование механизмов межведомственного взаимодействия при стимулировании самозанятости населения.

Выдержки из документа

**МАЛЫЙ ПРОЕКТ
«Оператор дистанционной занятости молодёжи»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Проект разработан в соответствии с Положением об организации проектной деятельности в правительстве Воронежской области, утверждённым постановлением правительства Воронежской области от 08.12.2016 № 925 «Об организации проектной деятельности в правительстве Воронежской области и исполнительных органах государственной власти Воронежской области». Проект направлен на развитие дистанционной занятости среди молодёжи для повышения уровня её трудоустройства, социальной защищённости и более полного удовлетворения потребностей экономики г. Воронежа и Воронежской области в квалифицированных кадрах.

1.2. Цель Проекта – разработка комплекса мер правового, методического, организационного, информационного характера, направленных на дальнейшее развитие дистанционной занятости в формальном секторе экономики г. Воронежа (легализация фактически существующих и создание новых рабочих мест в данной сфере, выведение молодых работников из теневой занятости и, тем самым, содействие предприятиям в увеличении объёмов оказываемых разнообразных услуг).

1.3. Целесообразность разработки и реализации Проекта на базе ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» обусловлена наличием большого опыта работы у специалистов данного центра занятости населения в обеспечении занятости молодёжи, обладающей более высокой по сравнению с другими категориями населения степенью трудовой мобильности, восприимчивостью к различным инновациям, а также стремлением к трудовой самореализации и самоутверждению в профессиональной сфере.

1.4. Нормативно-правовой базой разработки и реализации Проекта является Трудовой кодекс Российской Федерации (глава 49.1, ст. 312.1), определяющий сущность дистанционной работы как выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Кроме того, Трудовой кодекс определяет особенности: заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, организации и охраны труда дистанционных работников, режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, прекращения трудового договора о дистанционной работе.

2. Ситуация с внедрением дистанционных форм занятости в г. Воронеже

Анализ состояния дистанционной занятости в экономике г. Воронежа, результаты опросов работодателей и незанятой молодёжи свидетельствуют о недооценке данного резерва роста эффективности производства и производительности труда и источника повышения доходов населения.

Общий объём работ, выполняемых дистанционно занятыми работниками, в общем объёме производства составляет, по предварительным данным, менее 1% (используется в таких организациях, как «Белогорье», «Вдохновение», «Самсон, группа компаний» «Здоровый город», «Тинькофф Кредитные системы», «Почта Банк», «Почта России», «Nokia Networks», «GDC (ICL Services)» и др.).

Главным аргументом против внедрения данного вида занятости у руководителей предприятий служит отсутствие возможности постоянного контроля за деятельностью работника и, как следствие, опасение, что он не будет работать в полную силу. Сложился стереотип, что эффективна только работа, выполняемая в офисе. Молодёжь же нередко ссылается на сложность работы вне коллектива, организационной среды, команды.

Однако отечественный и зарубежный опыт показывает перспективность данного направления. Крупные российские компании постепенно переводят сотрудников IT отделов, бухгалтерии, отделов маркетинга, проектирования и т.п. на удалённую работу, что обусловлено как желанием работодателей сократить расходы на организацию труда, так и стремлением создать более привлекательные условия труда, удержать ценных работников и повысить их мотивацию к труду.

В целом, согласно практике, *преимущества* данной формы организации труда заключаются в следующем:

для работников

- повышение гибкости и гуманизации трудовой деятельности;
- взаимодействие дистанционно занятых работников с работодателями на основе обмена электронными документами, экономия времени и средств на поездках до места работы и обратно;
- наличие у дистанционно занятых работников возможности по своему усмотрению распределять рабочее время и работать у нескольких работодателей (за счёт снижения трудоемкости при работе над схожими проектами в разных организациях);
- возможность включения в трудовую деятельность людей с ограниченными возможностями, женщин, имеющих маленьких детей, студентов;
- спокойная рабочая обстановка, отсутствие конфликтов с коллегами;
- обеспечение дистанционно занятых работников необходимым для исполнения ими своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и др., либо выплата компенсации за использование принадлежащих им указанных

средств;

- распространение на дистанционно занятых работников норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов;

для работодателей

- дополнительный объём выполняемых организацией услуг и, соответственно, рост экономических показателей;

- экономия на организации рабочих мест, приобретении оргтехники, оплате коммунальных платежей, аренды и др.;

- возможность привлекать в качестве дистанционных работников высококвалифицированных специалистов, в т.ч. проживающих в другой местности, без расходов на жильё;

- оплата сотруднику только за отработанное время/выполнение конкретного объема работы (преимущественно за выполненный проект);

- расширение электронного документооборота;

- сохранение ценных работников в период временных сложностей, не прибегая к их увольнению;

- сокращение времени пребывания работников на больничном, особенно в период сезонных эпидемий ОРВИ и гриппа.

При организации дистанционной занятости работодатели могут использовать следующие *типы подключения к компьютерной сети организации*:

- *постоянное подключение к компьютерной сети (он-лайн)* – работающие постоянно подключены к компьютерной сети работодателя, например, отвечают на телефонные звонки, переправляемые на домашний телефон системой автоматического распределения звонков (АРЗ). Рабочее время этих работников в значительной мере контролируется технологической системой;

- *непостоянное подключение к сети* - по мере необходимости (офф-лайн), когда нужно скачать или отправить файлы, либо просмотреть электронную почту. Подобную работу обычно выполняют квалифицированные сотрудники, к примеру, разработчики компьютерных программ, учёные, дистанционно занятые управленцы и проч.

3. Критерии отнесения работника к категории занятого дистанционно

В рамках Проекта определены *критерии* отнесения работника к категории занятых дистанционно, наиболее полно отвечающие этому понятию.

К критериям относятся:

1. Интеграция работника в рабочий процесс организации.

2. Официальное оформление занятости.

3. Определенные регламентирующими документами

коммуникационные связи с другими сотрудниками (подразделениями, руководством) организации.

4. Включённость во внешний и внутренний документооборот организации.

4. Приоритетные направления и виды дистанционной занятости

С учётом специфики народнохозяйственного комплекса г. Воронежа наиболее перспективными на сегодняшний день *направлениями* дистанционной занятости являются:

- аудиторские, медицинские, образовательные, финансово-банковские, юридические услуги;
- дизайн, архитектура, проектирование;
- информационно-коммуникационные технологии;
- консультирование в сфере маркетинга, рекламы, бизнес-процессов;
- лингвистические услуги (литературный и технический перевод; подготовка текстов, в т.ч. журналистских, редактирование текстов);
- программирование (Веб-программирование, системное программирование, программирование игр, разработка мобильных приложений);
- работа в социальных сетях;
- разработка, создание и продвижение сайтов и т.д.

Приоритетные *виды* дистанционной занятости:

- *дистанционная работа* - выполняется на основании заключённого трудового договора с учётом всех социальных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, вне стационарного рабочего места, предоставляемого работодателем. Для работы и связи с работодателем работник использует информационно-телекоммуникационные сети общего пользования;

- *фриланс* – работа по договору гражданско-правового характера. Фрилансер выполняет задание в согласованные с работодателем сроки. При их соблюдении выплачивается разовое вознаграждение. Социальных гарантий подобный вид найма не предусматривает;

- *надомная работа* – работа на основании заключённого трудового договора, с предоставлением надомному работнику всех социальных гарантий, предусмотренных трудовым кодексом РФ. Рабочее место – его дом.

5. Ключевые системные проблемы, на решение которых направлена реализация Проекта

Правоприменительные сложности:

- 1) к новой форме занятости, основывающейся на использовании

возможностей информационно-компьютерных технологий, законодательно предъявляются обычные требования к оформлению при найме, к отчётности, контролю за организацией труда и его оплатой и т.д.;

2) возможность использования усиленной электронной подписи само по себе является проблемой для использования электронного документооборота в трудовых отношениях. Кроме того, стоимость выдачи сертификата ключа удостоверяющим центром составляет несколько тысяч рублей, срок же действия ограничен, как правило, одним годом, по истечении которого должен быть получен новый, который потребует дальнейших расходов, на что могут пойти не все работники.

Недостаточная методическая проработанность:

1) отсутствие методических рекомендаций по применению некоторых статей ТК РФ, в частности, оснащению дистанционных рабочих мест, материальной ответственности дистанционных работников, отчётности о результатах работы, использованию рабочего времени (в случае, если будет предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе), оплате труда;

2) нет отраслевых положений (рекомендаций) по применению предприятиями дистанционной занятости работников;

3) отсутствие методик мониторингования распространённости дистанционной занятости и определения её эффективности.

Слабая информационная поддержка становления дистанционной занятости:

1) недостаток материалов в общедоступных источниках информации об опыте применения и экономической эффективности дистанционной занятости;

2) не проводятся семинары и научно-практические конференции с участием научной общественности и работодателей по проблемам становления и развития дистанционной занятости на предприятиях.

Недооценка роли государственной службы занятости населения:

1) не выработан концептуальный подход к её участию в становлении и развитии дистанционной занятости;

2) не определены регламенты по сбору и ведению банков данных дистанционно удалённых вакансий.

Отсутствие социального партнёрства в данном вопросе:

1) отсутствует координация деятельности потенциальных социальных партнёров в становлении и развитии дистанционной занятости, в т.ч. в г. Воронеже;

2) не проработаны возможности реального участия каждой из сторон социального партнёрства в распространении данного вида занятости.

6. Социально-экономический эффект от реализации Проекта

1. Социальный эффект:

- вывод молодёжи из «теневого» занятости. По результатам

выборочных опросов клиентов ЦЗН «Молодёжный» и части неформально занятых работников примерно каждый восьмой из них согласен работать официально на условиях занятости дистанционно. Однако с учётом квалификационной составляющей трудового потенциала такими возможностями на сегодня обладает лишь один из одиннадцати. Если учесть, что в общей численности неформально занятых граждан г. Воронежа около 33 тыс.чел. составляют молодые люди, то число претендентов на занятие удалённых рабочих мест в официальном секторе экономики может составить 3 тыс. чел. и в последующем увеличиваться по мере роста популярности данного вида деятельности;

- *снижение безработицы среди молодёжи.* Расширение сферы возможностей для трудоустройства за счёт дополнительного источника рабочих мест позволит ежегодно подбирать работу в секторе удалённой занятости примерно 0,7 тыс. гражданам, из числа состоящих на учёте как ищущие работу.

Одновременно указанные факторы положительно скажутся на состоянии социальной напряжённости на молодёжном рынке труда и криминогенной ситуации.

2. Экономический эффект:

- *увеличение объёмов производства продукции и оказываемых услуг.* Исходя из объёмов выпуска продукции и оказания услуг в 2017г. в г. Воронеже - 631,2 трлн. руб. и численности работающих – 443,4 тыс. чел., объём продукции, приходящейся на одного работника составил 1,4 млн. руб. Включение в официальный сектор экономики дополнительно, как минимум, 3 тыс. чел. позволит увеличить выпуск продукции (применительно к условиям 2017г.) примерно на 4,2 млрд. руб. Кроме того, сокращение в среднем периода трудоустройства не менее чем на 2 недели для 0,7 тыс. чел., состоящих на учёте в ЦЗН «Молодёжный», и около месяца для 210 безработных даст возможность увеличить объём производства продукции и оказания услуг ещё на 65,3 млн. руб.

- *рост отчислений в бюджеты всех уровней.* С учётом сложившейся в 2017 г. средней заработной платы в экономике г. Воронежа (24 тыс. руб.) отчисления с зарплаток, включающихся в её официальный сектор (3тыс. чел.), составят в месяц 9,4 млн. руб., отчисления работодателей в ЕСН - 21,6млн. руб. В годовом исчислении, соответственно, 112,8 и 259,2 млн. руб. К этому добавляются ещё 4,5 млн. руб. от снижения продолжительности периода трудоустройства. Итого общий экономический эффект выразится в сумме 376,0 млн. руб.

Практические подходы к реализации Проекта изложены в паспорте Малого проекта «Оператор дистанционной занятости молодёжи».

**ПАСПОРТ МАЛОГО ПРОЕКТА
«ОПЕРАТОР ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ»**

1. Основные положения

Наименование проекта	«Оператор дистанционной занятости молодёжи» на базе ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»
Срок начала и окончания проекта	2018 – 2020 гг.
Куратор проекта	Маслова Е.В. - заместитель руководителя – начальник отдела уровня жизни населения и рынка труда департамента труда и занятости населения Воронежской области
Старшее должностное лицо	Звездинская А.В. - директор ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»
Функциональный заказчик	Департамент труда и занятости населения Воронежской области
Руководитель проекта	Сдвижкова Л.В. - заместитель директора ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»
Исполнители и соисполнители мероприятий проекта	Митрофанов И.И. – начальник отдела демографии и миграционной политики департамента труда и занятости населения Воронежской области Никонков О.М. – начальник отдела правовой и кадровой работы департамента труда и занятости населения Воронежской области Крымова Н.А. - начальник отдела организации содействию занятости населения департамента труда и занятости населения Воронежской области Виноградова Н.Н. – заместитель начальника отдела уровня жизни населения и рынка труда Колесникова О.А. - д.э.н., профессор ВГУ, ВИБТ Саволюк С.Н.- начальник отдела профориентации и обучения населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» Иванова Н.М. - начальник отдела информационного обслуживания населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» Сезина Е.В.- начальник отдела взаимодействия с

	<p>работодателями и анализа рынка труда ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Донцова Е.Э. - начальник отдела содействия занятости населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Будаков К.Ю. – системный администратор ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Ставрова Н.В. - старший юрисконсульт ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»</p> <p>Донецкий А.М. – к.э.н., доцент ВИБТ</p>
Разработчик паспорта проекта	Иванова Н.М. - начальник отдела информационного обслуживания населения ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный»

2. Содержание проекта

Цель проекта	<p>Разработка комплекса мер правового, методического, организационного, информационного характера, направленных на дальнейшее развитие дистанционной занятости в формальном секторе экономики г. Воронежа (легализация фактически существующих и создание новых рабочих мест в данной сфере, выведение молодых работников из теневой занятости и, тем самым, содействие предприятиям в увеличении объёмов оказываемых разнообразных услуг</p>
Результат проекта	<p>Устранение сложностей правоприменительного характера при реализации отдельных положений ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»</p> <p>Совершенствование нормативной и методической базы развития дистанционной занятости</p> <p>Налаживание координации действий социальных партнёров в расширении сферы дистанционной занятости</p> <p>Разработка направлений участия ГКУ ВО ЦЗН «Молодёжный» и других служб занятости населения г. Воронежа в развитии дистанционной занятости</p> <p>Расширение информационной и научно-исследовательской поддержки организации дистанционной занятости</p>

Выдержки из документа

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«Создание “Атласа трудовых ресурсов
Воронежской области”»**

I. Общие положения

Смена технологического уклада и развитие информационных технологий определяют сегодня масштабные перемены в системе трудовой занятости, которая является и главным источником благосостояния людей, и, одновременно важнейшим параметром качества жизни.

Однако некоторые особенности регионального рынка труда могут угрожать дальнейшему социально-экономическому развитию Воронежской области. Прежде всего, это нарастающие тенденции сокращения численности трудовых ресурсов, а кроме того – несоответствующее потребностям экономики их качество, наконец, это низкий уровень институциональных подходов к формированию, использованию и прогнозированию состояния трудовых ресурсов и т.д. Отмеченные риски имеют пролонгированный и структурный характер. В этой связи доминирующей задачей на краткосрочный и среднесрочный периоды должно стать не их преодоление, а минимизация негативного воздействия.

Ключевая проблема — эффективное использование трудовых ресурсов.

Решение этой проблемы лежит в радикальном улучшении делового климата в экономике через улучшение качества человеческого потенциала трудовых ресурсов.

Предлагаемый проект позволит решить ряд ключевых задач, которые позволят придать трудовым ресурсам Воронежской области стратегию опережающего развития. В том числе:

- обеспечить связь между стратегическими приоритетами Воронежской области, потребностями бизнеса, интересами профессиональных сообществ и существующим предложением трудовых ресурсов.
 - соотнести территориально-производственную структуру экономики области характеру занятости населения в основных видах экономической деятельности.
 - создать условия для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда.
 - ориентировать органы государственной власти и бизнес-сообществ на формирование достойных условий труда.
- минимизировать риски снижения численности населения в трудоспособном возрасте.

II. Паспорт проекта

Наименование направления	Развитие человеческого капитала, повышение качества жизни населения
Обоснование проекта (программы)	В условиях необходимости поддержания численности трудовых ресурсов ключевыми факторами устойчивого социально-экономического развития региона в политике их формирования и использования являются следующие.

	<p>1. Повышение эффективности использования трудового потенциала региона за счет повышения экономической активности населения, минимизации численности безработных граждан как на полном рынке труда, так и в его регистрируемом сегменте, роста эффективности занятости за счет сокращения ее неэффективных форм.</p> <p>2. Обеспечение профессиональной подготовки кадров, соответствующей инновационному потенциалу региона.</p> <p>3. Реализация миграционной политики, нацеленной на повышение сбалансированности регионального рынка труда, минимизации его территориальных и профессионально-квалификационных диспропорций.</p>
Формальные основания для инициации проекта (программы)	Закон Воронежской области от 30.06.2010 N 65-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года»
Связь с государственными программами Российской Федерации и государственными программами Воронежской области	Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения» (утв. постановлением правительства Воронежской области от 31.12.2013 № 1201); Государственная программа Воронежской области «Развитие образования» (утв. постановлением правительства Воронежской области от 17.12.2013 № 1102)
Цели проекта (программы)	Формирование отношений граждан, бизнес-структур и государственных структур к созданию, развитию, накоплению, воспроизводству, оценке и защите трудовых ресурсов Воронежской области в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда
Показатели проекта (программы)	<p>Отношение числа занятых в экономике региона к численности населения региона в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет), %</p> <p>Коэффициент миграции, человек на 10 тыс. человек населения</p> <p>Доля численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, %</p> <p>Уровень удовлетворенности потребителей услуг портала «Атлас трудовых ресурсов», %</p>
Способы достижения целей, основные результаты и мероприятия проекта (программы)	<p>Решение ряда задач, которые позволят придать трудовым ресурсам Воронежской области стратегию опережающего развития, предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение связи между стратегическими приоритетами Воронежской области, потребностями бизнеса, интересами профессиональных сообществ и существующим предложением трудовых ресурсов. • обеспечение соответствия территориально-производственной структуры экономики области характеру занятости населения в основных видах экономической деятельности. • создание условий для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда. • ориентация органов государственной власти и бизнес-

	сообществ на формирование достойных условий труда. • минимизация рисков снижения численности населения в трудоспособном возрасте.
Стратегические риски и возможности	<p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структурные диспропорции регионального рынка труда и очаговый характер безработицы, недостаток кадров массовых рабочих профессий, - усложнение структуры безработицы, увеличение среди безработных доли не имеющих необходимого уровня профессиональной подготовки и со сниженными мотивациями к труду, - несоответствующие современным требованиям условия труда (включая уровень заработной платы), - низкая профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы, - значительные объемы неформальной занятости, - низкий уровень занятости населения, выраженная экономическая неактивность населения. <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост спроса на труд, упрощение процедуры подбора кадров, в том числе за счет информационных технологий, - улучшение значений основных параметров рынка труда, - снижение объемов текучести кадров, - сокращение разрыва между муниципалитетами по уровню безработицы, - значительное сокращение уровня безработицы на полном рынке труда (по методологии МОТ), - улучшение структуры и качества вакантных рабочих мест, - рост инвестиционной привлекательности региона.
Оценка длительности проекта (программы)	2018-2020 годы
Оценка бюджета проекта (программы)	3,5 млн.рублей ежегодно

III. Структурная декомпозиция результатов проекта

№ п/п	Результат проекта	Требование к результату
1.	Обеспечение связи между стратегическими приоритетами Воронежской области, потребностями бизнеса, интересами профессиональных сообществ и существующим предложением трудовых ресурсов.	Разработка и внедрение портала «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области». Выявление и наглядное отображение реального территориального расположения объектов в разрезе предприятий, организаций и образовательных учреждений позволит повысить качество прогнозирования и планирования системы подготовки кадров, а также качество услуг, оказываемых службой занятости
2.	Обеспечение территориально-производственной структуры экономики области и	Разработка и внедрение портала «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области». Выявление и наглядное отображение реального

	характеру занятости населения в основных видах экономической деятельности	территориального расположения объектов в разрезе предприятий, организаций и образовательных учреждений позволит повысить качество прогнозирования и планирования системы подготовки кадров, а также качество услуг, оказываемых службой занятости
3.	Создание условий для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда	Разработка и внедрение портала «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области». Выявление и наглядное отображение реального территориального расположения объектов в разрезе предприятий, организаций и образовательных учреждений позволит повысить качество прогнозирования и планирования системы подготовки кадров, а также качество услуг, оказываемых службой занятости
4.	Ориентация органов государственной власти и бизнес-сообществ на формирование достойных условий труда	Разработка и внедрение портала «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области». Выявление и наглядное отображение реального территориального расположения объектов в разрезе предприятий, организаций и образовательных учреждений позволит повысить качество прогнозирования и планирования системы подготовки кадров, а также качество услуг, оказываемых службой занятости
5.	Минимизация рисков снижения численности населения в трудоспособном возрасте	Разработка и внедрение портала «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области». Выявление и наглядное отображение реального территориального расположения объектов в разрезе предприятий, организаций и образовательных учреждений позволит повысить качество прогнозирования и планирования системы подготовки кадров, а также качество услуг, оказываемых службой занятости

IV. Показатели проекта

Показатели проекта и их значения по годам	Показатель	Тип показателя (основной, аналитический, показатель второго уровня)	Базовое значение	Период, год			
				2018	2019	2020	2021
	Отношение числа занятых в экономике региона к численности населения региона в трудоспособном возрасте (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет),%	Основной показатель	78,8	80,0	81,1	83,0	85
	Коэффициент миграции, человек на 10 тыс. человек населения	Показатель второго уровня	52,4	53,0	53,0	55,0	55,0
	Доля численности высококвалифицированных	Показатель второго уровня	30,9	31	32	35	38

	работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, %							
	Уровень удовлетворенности потребителей услуг портала «Атлас трудовых ресурсов», %	Основной показатель	-	-	70	80	90	
Результат проекта	<p>1. Функционирующая система управления трудовыми ресурсами Воронежской области</p> <p>2. Действующий портал «Атлас трудовых ресурсов Воронежской области»</p> <p>3. Сформированные эффективные, готовые к распространению модели управления трудовыми ресурсами по направлениям реализации проекта</p> <p>4. Организованные постоянно действующие переговорные площадки с бизнес сообществом по вопросам развитию, накоплению, воспроизводству, оценке и защите трудовых ресурсов Воронежской области</p>							
Описание модели функционирования результатов проекта	<p>Решение ряда задач, которые позволят придать трудовым ресурсам Воронежской области стратегию опережающего развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планирование и мотивация: обеспечение связи между стратегическими приоритетами Воронежской области, потребностями бизнеса, интересами профессиональных сообществ и существующим предложением трудовых ресурсов. • Рынок труда: Обеспечение территориально-производственной структуры экономики области и характеру занятости населения в основных видах экономической деятельности. • Оценка и сертификация: Создание условий для капитализации компетенций и квалификаций человека на рынке труда. • Условия труда: Ориентация органов государственной власти и бизнес-сообществ на формирование достойных условий труда. <p>Демография: Минимизация рисков снижения численности населения в трудоспособном возрасте.</p>							

**Расчет ожидаемого экономического эффекта от регулирования нестандартной занятости населения
(на примере Воронежской области по предложенным автором показателям на 2019 год)**

Принципы расчета универсальны и могут использоваться для любого субъекта Российской Федерации

Показатели эффективности	Ед. изм.	Усл. обозн.	2016	2017, оценка	к 2035 по Стратегии	2019 ожид. (расчет)	Расчет
1	2	3	4	5		6	7
1.Уровень занятости населения РФ	%		70,0	65,8			
2.Численность занятых в экономике ВО (по балансу труда)	Тыс. чел.	Чз	1094,8	1095,2	1095,8	1108,8	По данным баланса суммарная Чзан в 2017г..= 1150,4; на 2019г. =1146,8; расчетная с учетом проектов в 2019г. Чз=1108,8тыс. чел.
3.Уровень занятости населения ВО	%	Ч'з	64,0	56,9	до 70	64,4	Расчетная числ. Населения возрастов 15-72 лет: 2017 – 1722 тыс. чел. 2016= 1737,8 тыс. чел. (1108,8:1722)x100%=64,4
4.Численность безработных на полном рынке труда	Тыс. чел.	Чб	52,3	51,2 52,2 (баланс)		51,0;	Снижение Чб на полном рынке труда не менее 6,5 тыс. чел. (50% от 13 тыс. чел., охваченных Проектами)
5.Уровень общей безработицы	%	Ч'б	4,5	4,3	не выше 4,0	снижение на 0,55%	По данным обследования населения, май 2018: Чзан=1187,4; Чз=1144,4; Чб=42,9 (тыс. чел.) Снижение Чб=6,5 тыс. чел. в % к Чзан 2018 года:

							(6,5:1187,4)x100%=0,55%
Расчет численности и доли нестандартно занятого населения							
6.Численность занятых в <i>формальном секторе</i> экономики (работников организаций) с учетом МП	Тыс. чел	Чспис	694,9	687,8			
из них:							
- стандартно занятых		Чстф	639,3	632,8			2016: 694,9-694,9x8%=639,3 2017: 687,8-687,8x8%=632,8
- нестандартно занятых в <i>формальном секторе</i>	Тыс. чел.	Чзнф	55,6	55,0			2016: 694,9x8%=55,6 2017: 687,8x8%=55,0
7.Численность работников, нестандартно занятых не в организациях (в <i>неформальном секторе</i>)	-«-	Чнорг	399,9	407,4			2016: 1094,8-694,9=399,9 2017: 1095,2-687,8=407,4
8.Численность <i>нестандартно занятых</i> общая – в <i>формальном и неформальном секторах</i>	Тыс. чел.	Чнест	455,5	462,4		462,4+ 13=475,4	2016: 55,6+399,9=455,5 2017: 55+407,4=462,4 2019: возрастет не менее чем на 13 тыс чел.
в т.ч.:							
- дистанционно, аутсорсингом, фрилансом, и др.	Чел.	Чдис			повышение Чдис до 17,5%	3000	
-легализованных неформально занятых	Чел.	Члнеф				10000	ФОТ _{год неф} =(ЗПсрх6мес.):70%хЧлнеф=(32,4х6):70%х10000=2777млн.руб. Р _{остр неф} = ФОТ _{год неф} х30%=2777х30%=833100млн. руб.
- иностранных трудовых мигрантов	Чел.	Чмигр	13500	14778			

-работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков	Чел.	Чподр+ Чпенс	87859	88396			2016: $1459+108001 \times 80\%=87859$ 2017: $1592+108505 \times 80\%=88396$
9.Доля нестандартной занятости в общей численности занятых	%		41,6	42,2		42,9	Расчет доли нестандартно занятых 2016: $(455,5 : 1094,8) \times 100=41,6$ 2017: $(462,4 : 1095,2) \times 100=42,2$ 2019: $(475,4 : 1108,8) \times 100=42,9$
9.Доля прироста числа занятых в актуальных нестандартных формах в общей численности занятого населения	%	Ч'нест				1,17%	2019: $(13 : 1108,8) \times 100\%=1,17\%$ - доля 13 тыс. чел., нестандартно занятых в актуальных формах
10.Численность занятых в неформальном секторе экономики	Тыс. чел.	Чзнеф	238,2	212		202	
11.Снижение численности и доли неформально занятых в общей численности занятого населения	Тыс. чел. %	Δ Чзнеф Ч'знеф	- 21,4	26,2 18,7	сниже ние не менее, чем в 5 раз	10 0,9	2019: снижение доли неформальной занятости за счет реализации проекта $(10 : 1108,8) \times 100\%=0,9\%$
12. Расчет суммы страховых и налоговых платежей за отчетный год:							
-страховых взносов работодателей на обязательное социальное страхование дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан	Млн руб.	Рстр				1056,5	Официально трудоустроено в течение года 13 тыс. незанятых или неофициально занятых лиц; к расчету – в среднем 6 мес. работы каждого; среднемесячная зарплата по области в 2019г.при существующей динамике роста –31,6 т. р. $\text{ФОТ}=(31,6 \times 6) : 70\%=(189,6 : 70\%) \times 13000=270,9 \times 13000=$ $3521,7$ (млн. р.) 30% страховых взносов с ФОТ: $\text{Рстр}=3521,7 \times 30\%=1056,5$ (млн. руб.)
-подходного налога с ФОТ физических лиц –	Млн руб.	Нфот				319,8	13% подходного налога: $\text{Нфот}=31,6 \times 13\%=4,1 \times 13000=53,3$ (млн. руб.) в месяц

дистанционно трудоустроенных незанятых и легализованных неформально занятых граждан							53,3x6= 319,8 (млн. руб.) за 6 месяцев
13. Численность категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике (военнослужащие, домохозяйки, лица, находящиеся за границей и др.) – по балансу	Тыс. чел.	Чэнан	194,8	183,9	повышение Чэнан не менее чем на 25% в категории	177,4	177,4 – только с учетом 6,5 тыс. чел. официально трудоустроенных из числа неофициально занятых или по дистанционной занятости
14. Снижение доли категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, в численности занятых	%	Ч'энан	17,8	16,8		0,59п.п.	Расчет доли данных категорий населения: 2016: $(194,8 : 1094,8) \times 100\% = 17,8$ 2017: $(183,9 : 1095,2) \times 100\% = 16,8$ Снижение доли в 2017г. на 1 п.п. Снижение доли в 2019г. только за счет проекта легализации Члнеф6 $(6,5 : 1108,8) \times 100\% = \mathbf{0,59п.п.}$