





Неустойчивая занятость в Российской Федерации:

теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения

Под редакцией В.Н. БОБКОВА

Научная монография

Precarious Employment in Russian Federation:

Theory and Methodology of Identification, Evaluation and Reduction

Head Scientific Editor V.N. BOBKOV

Scientific monograph



УДК 331.5 ББК 65.240 H57

> Подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научного проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», № 16-18-10140

Рецензенты:

Р.С. Гринберг, чл.-кор. РАН, д-р экон. наук, проф.,

Н.А. Волгин, заслуженный деятель науки РФ, д-р экон. наук, проф., **В.В. Локосов**. д-р соц. наук, проф.

Б.Б. Локосов, д-р соц. наук, про

Авторы:

В.Н. Бобков (введение, 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.2, 4.1, 4.2, заключение, Review of Monograph); **В.Г. Квачев** (1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.3, 4.1, 4.2, заключение); **И.Б. Колмаков** (2.4); **Н.Л. Лютов** (4.4); **Н.В. Локтюхина** (1.1, 1.3, 2.1, 4.1, 4.3); **И.В. Новикова** (2.3, 3.2, 3.3); **Ю.Г. Одегов** (3.1); **Е.В. Одинцова** (2.2, 4.1), **В.В. Павлова** (3.1); **И.А. Шичкин** (4.2)

Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и ме-Н57 тодология выявления, оценивание и вектор сокращения : научная монография / коллектив авторов ; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол. : И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л.Лютов, Ю.Г. Одегов, Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. — Москва : КНОРУС. 2018. — 342 с.

ISBN 978-5-406-06941-7

Сквозь призму исследовательского проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», выполненного в 2016—2018 гг., раскрываются феномен неустойчивой занятости, ее теоретические аспекты и трансформация подходов к изучению, причины и последствия, особенности проявления в цифровой экономике, проводится оценивание масштабов и намечаются направления их снижения. Рассматриваются политические аспекты этой глобальной проблемы современности и возможные парадигмальные пути ее решения.

Through the prism of the research project "Precarious employment in Russian Federation: current condition and ways to reduce it", carried out in 2016–2018, revealed the phenomenon of precarious employment, its theoretical aspects and transformation of approaches to the study, causes and consequences, specific features of manifestation in the digital economy. In the monograph, in addition, the estimation of the scale of precarious employment is revealed and ways to reduce it are marked. The political aspects of this global problem of modernity and possible paradigmatic ways of its solution are revealed.

Ключевые слова: теория неустойчивой занятости; критерии неустойчивой занятости; социологическое исследование неустойчивой занятости; риски неустойчивости занятости; совершенствование инфраструктуры и институтов рынка труда.

УДК 331.5 ББК 65.240

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:

теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения

Изд. № 18579. Подписано в печать 27.10.2018. Формат 60×90/16. Гарнитура «Petersburg». Усл. печ. л. 21,5. Уч.-изд. л. 19,0. Тираж 1000 экз.

ООО «Издательство «КноРус».

117218, г. Москва, ул. Кедрова, д. 14, корп. 2. Тел.: 8-495-741-46-28. E-mail: office@knorus.ru http://www.knorus.ru

Отпечатано в АО «Т8 Издательские Технологии».

109316, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 42, корп. 5. Тел.: 8-495-221-89-80.

- © Коллектив авторов, 2018
- © ООО «Издательство «КноРус», 2018

Содержание

ВВЕДЕНИЕ Исследовательский проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» (2016—2018 гг.)	
Глава 1. ТЕОРИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ, ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ	16
1.1. Экономико-социологический генезис понятия неустойчивой занятости	16
1.2. Неустойчивость: локальные беспорядки или новый глобальный порядок, вызовы для будущего сферы труда	29
Динамика международного и национального разделения труда Четвертая индустриальная революция Природа труда Неолиберализм	36 38
1.3. Науковедческий анализ теории неустойчивой занятости	47
Актуальность проблемы научного статуса теории неустойчивой занятостиПредпосылки и исторические аспекты развития теории неустойчивой занятости в России	50
Особенности российской теории неустойчивой занятости Компоненты научности теории неустойчивой занятости	
Выводы по главе 1	66
Глава 2. КАК ОЦЕНИТЬ МАСШТАБЫ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ЗАНЯТОСТИ?	69
2.1. Критерии неустойчивой занятости	69
Значимость критериев неустойчивой занятости МОТ и новые критерии	69
занятости, обладающих признаками неустойчивости Обобщенные критерии неустойчивой занятости, определение вероятности и степени ее неустойчивости	
2.2. Проблемы в формальной экономике – основная причина распространения неустойчивой занятости в России. Определение верхней границы размеров неустойчивой	, 0
занятости	80

2.3. Социологическое исследование неустойчивой занятости	101
Характеристики условий труда работников	110
Доступ к механизмам социальной защиты	114
Самооценка материального положения	
Оценка вероятности увольнения и поиск новой	
и дополнительной занятости	118
2.4. Определение нижней границы размеров неустойчивости	
занятости с применением экономико-математического	
•	191
моделирования	131
2.4.1. Влияние показателей макроэкономики на показатели	
и индикаторы неформальной и неустойчивой занятости	131
2.4.2. Количественное оценивание размеров неформальной	
и неустойчивой занятости	152
Выводы по главе 2	152
Глава 3. НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЦИФРОВОЙ	
ЭКОНОМИКЕ	154
3.1. Революция 4.0 и трансформация сферы труда	154
3.2. Неустойчивая занятость через призму интернет-платформ	181
3.3. Оценка навыков работников в условиях современных	
информационно-коммуникационных технологий и гибкой	
неустойчивой занятости	189
Результаты и их анализ	199
Выводы по главе 3	208
Глава 4. КАК СНИЗИТЬ МАСШТАБЫ НЕУСТОЙЧИВОЙ	
ЗАНЯТОСТИ?	211
	211
4.1. Риски неустойчивости занятости для разных категорий	
населения	211
4.1.1. Риски неустойчивости занятости для иностранных	
работников	212
4.1.2. Риски неустойчивости занятости для людей	
с инвалидностью	213
4.1.3. Риски неустойчивости занятости в зависимости	
от возраста	215
4.1.4. Риски неустойчивости занятости в зависимости	
от пола	218
4.1.5. Риски неустойчивости занятости для лиц,	210
освобожденных из учреждений, исполняющих	
освооожденных из учреждении, исполилющих	220

4.1.6. Риски неустойчивости занятости в зависимости	004
от уровня образования	221
4.1.7. Риски неустойчивости занятости в зависимости от квалификации и профессии	223
4.2. Снижение неустойчивой занятости трудовых и вынужденных	
мигрантов: социально-экономические и правовые аспекты	226
Актуальность проблемы миграции в РоссииПравовые проблемы регулирования трудовой	226
и вынужденной миграции в России и их последствия Социально-экономические причины уязвимого	227
положения и неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России и их последствия	238
занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России	241
4.3. Совершенствование инфраструктуры и институтов рынка труда	247
Проблемы в функционировании институтов	
и инфраструктуре рынка труда, приводящие соискателя в неустойчивую занятость	248
4.4. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений	
как способ сокращения неустойчивой занятости	260
Выводы по главе 4	278
ЗАКЛЮЧЕНИЕ Политический характер проблемы неустойчивости	
занятости и парадигмальные пути ее решения	281
RIVIEW OF MONOGRAPH	300
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	310
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ	332

ВВЕДЕНИЕ

Исследовательский проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» (2016–2018 гг.)

Представленная монография выполнена коллективом авторов в рамках реализации проекта Российского научного фонда: **«Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения»** (номер № 16-18-10140).

Авторы определяют неустойчивую занятость (precarity of employment) как вынужденную занятость, сопровождающуюся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей (стандартная занятость), включающую элементы незащищенной, в том числе, неформальной занятости (занятые в неформальном секторе) в формальной экономике, элементы незащищенной занятости в неформальном производстве в целом², незащищенной занятости в скрытом производстве³ и незаконную деятельность⁴, а также временную незанятость (безработицу). Элементы неустойчивой занятости все больше проникают и в сферу трудовых отношений, регулирующих стандартную занятость.

Стандартная занятость с элементами незащищенности и нестандартная занятость, а также временная незанятость становятся вынужденными в случаях нарушений работодателями контрактных соглашений и достойных условий труда при стандартной занятости, а также при отсутствии и недостатке рабочих мест со стандартными контрактными соглашениями.

Неустойчивая занятость (далее, НЗ) представляет собой разрушение традиционной стандартной модели занятости, ограничение

¹ В качестве критерия определения единиц неформального сектора в российской государственной статистике принят критерий отсутствия регистрации в качестве юридического лица.

² Под неформальным производством в статистике России принимается деятельность некорпорированных предприятий домашних хозяйств, производящих продукцию, в том числе, для собственного потребления [Национальные счета России, 2006. С. 11].

³ В понятие скрытого производства в статистике России включается экономическая деятельность, разрешенная законом, но скрываемая или преуменьшаемая по объему с целью уклонения от налогов и других обязательств перед государством [Национальные счета России, 2006. С. 11].

⁴ Незаконная деятельность включает производство и реализацию наркотиков и оружия и является неразрешенной законом [Национальные счета России, 2006. С. 11].

или полную утрату работниками трудовых и социальных прав на защищенную и устойчивую занятость. Это одна из проблемных областей современных общественных отношений, обостряющаяся вследствие революции 4.0, глобализации всемирных связей во всех областях и их использования в интересах страновых и мирового капиталов.

При выявлении и характеристике НЗ важно анализировать неопределенность в планировании занятости, потерю смысла в труде и дефицит в признании такой занятости обществом. Целый ряд ученых справедливо обращают внимание на то, что если «...исключаются такие элементы прекаризации, как нестабильная работа, потеря смысла в труде, дефицит признания, то есть условия, связанные с неопределенностью в планировании, проблемами в целеполагании и интеграции, то.... понятие прекариата неправомерно упрощается¹.

Это означает, что сквозь призму этих критериев надо рассматривать и внешне добровольную нестандартную занятость. Она часто также является прекаризованной в форальной экономике при условии частой смены работы, ее нерегулярности по времени, а также размытости по смыслу и содержанию, и, при всех случаях, в скрытом производстве и незаконной деятельности, несмотря на целый ряд временных выгод от такой занятости для некоторых категорий работников. Так, например, авторам приходилось сталкиваться с утверждениями ряда исследователей о том, что фриланс, распространенный среди молодежи, не синонимичен прекарности. Якобы, если во фрилансе молодые люди за неделю зарабатывают столько, сколько иные за месяц в устойчивой сфере занятости, то прекарная занятость хороша и в ней нет ничего плохого. Изучение мотивов такой занятости показывает, что у очень многих молодых фрилансеров их краткосрочная работа, даже при хороших заработках, сопровождается большими перерывами в занятости, нестабильными рабочими местами и очень часто осуществляется без каких либо трудовых и социальных гарантий. «Прекариат (фрилансеры), временщики – это люди, способные работать на сиюминутные цели и решать краткосрочные задачи, но они, вряд ли будут эффективно трудиться ... на долгосрочных проектах. Эта форма занятости, чаще всего, осуществляется людьми, оказавшимися в уязвимой и неустойчивой ситуации, решающими насущные вопросы... и не планирующих

 $^{^1}$ Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Гл.научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Изд-во Реал Принт,2017. — 560 с. (C.14-17); Sennet Richard: The Culture of the New Capitalism, Ed II Milano, Bologna, 2006.

на годы вперед...» 1 свою карьеру, профессиональный рост и авторитет 2

Подчеркнем еще раз, что в развитом виде НЗ является альтернативой стандартной занятости (standart of employment), в основе которой лежат бессрочный трудовой контракт и высокая степень защищенности работника (достойная заработная плата, охрана труда, ежегодный оплачиваемый отпуск, обязательное социальное страхование и др.). При неустойчивой занятости трудовые и социальные права работников оказываются полностью или частично ущемленными.

При идентификации неустойчиво занятого населения авторы основываются на *модели* ненадежности, сомнительности, опасности, неустойчивости трудовых отношений, сложившихся при гибких формах занятости в капиталистических обществах.

Неустойчивая занятость относится к основным и очень тревожным проблемам современности, а ее последствия далеко выходят за рамки сферы занятости. НЗ порождает стрессовые и, даже, патологические процессы в психике людей, вследствие низких уровня и качества жизни, сдерживания рождаемости, огромных масштабов внешней и внутренней трудовой миграции, этно-культурных, религиозных и других влияний на неустойчивость страновых обществ и всей системы мировых отношений.

Характеристика модели НЗ требует двух этапов ее исследования: во-первых, идентификацию ее критериев на теоретическом уровне; во-вторых, их верификацию с помощью эмпирических исследований.

С точки зрения теории и методологии изучения, НЗ предполагает не только дедуктивный (от общего к частному, от теории к правктике), но и индуктивный метод: анализ опыта, практики отклонения фактических социально-трудовых отношений от преобладающих, стандартных, обусловленных бессрочными трудовыми договорами на основе полной рабочей недели, с последующим их синтезом. Наиболее полное раскрытие этого феномена трансформации занятости требует привлечения самых разных областей знаний: экономических,

¹ А.В. Кулешова. Парадоксы современной публикационной активности». Elibrary_26546541_88915841. С. 155−161. (автор данной ссылки относил свой вывод к научным работникам, но мы считаем, что он применим ко всем временным и ненадежным современным формам занятости. В. Бобков).

 $^{^2}$ Здесь частично пересматривается и уточняется позиция одного из авторов, заявленная в отношении добровольной нестандартной занятости ранее в коллективной монографии «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Гл.научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Изд-во Реал Принт, 2017. — 560 с. (C. 24—25)».

социологических, психологических, юридических и др., выражающих объективные и субъективные характеристики неустойчивой занятости.

При характеристике НЗ необходимо выявлять две ее стороны, организационно-техническую и социально-экономическую¹. С организационно-технической стороны этот тип занятости обусловлен изменениями технико-технологической основы и организации современного производства товаров, услуг и информации. В этом аспекте современная занятость, безразлична к ее социально-экономическому содержанию и характеризуется как нестандартная, сопровождающаяся расширением гибкости рынков труда (labour market flexibility), способная адаптироваться к быстро меняющимся технико-технологическим и информационным нововведениям. Вследствие этого организация современной занятости претерпевает революционные изменения:

- меняется ее структура, сокращаются рабочие места в традиционных секторах экономики, одновременно создаются новые рабочие места в инновационных сферах деятельности: науке, культуре, образовании и др. Возрастает потребность в результатах деятельности по охране здоровья и социальному обслуживанию, особенно уходу за пожилыми людьми;
- б) укорачиваются периоды между началом и окончанием трудовых и предпринимательских отношений, режимы труда становятся все более гибкими;
- в) рабочее место все более перемещается за пределы территорий, контролируемых работодателем;
- г) сокращается сфера наемного труда, расширяется самозанятость и другие формы организации труда. Таким образом, организационно-техническая сторона новой модели занятости объективно обусловлена и характеризует трансформации ее сфер, продолжительности, условий и организации.

Вторая, социально-экономическая сторона современной занятости, вытекает из вынужденности перехода значительного числа наемных работников, самозанятых и предпринимателей к новой организационно-технической стороне трудовых и предпринимательских отношений, зачастую осуществляющихся не только в формальной экономике, но и в скрытом производстве товаров, услуг и информации. Это обусловлено неготовностью многих работников к возрастающей конкуренции на рынках труда и предпринимательских способностей,

 $^{^1}$ Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Гл.научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Изд-во Реал Принт, 2017. - 560 с. (C. 14-17).

их отставанием от постоянно меняющегося стандарта конкурентоспособности, а также невыполнением работодателями контрактных соглашений стандартной занятости, отсутствием в формальной экономике условий для достойного труда. Вынужденное подчинение
значительной части работников новым организационно-техническим
требованиям к занятости, выражается для них в разрушении стандартных бессрочных трудовых договоров с полной рабочей неделей.
Из этого вытекает возрастание рисков лишения работников целого
ряда трудовых и социальных гарантий, обеспечиваемых при стандартной занятости. Тем более что индивидуализация труда, характерная для гибких форм занятости, приводит к ослаблению роли
профсоюзов и коллективно-договорных отношений, являющихся
одними из важных характеристик стандартной занятости.

С одной стороны, НЗ расширяет возможности работодателей в экономии затрат на рабочую силу и поощряет их заинтересованность в ее закреплении и расширении сфер применения. С другой стороны, нестабильная занятость не позволяет им в полной мере использовать трудовой и предпринимательский потенциал работников и приводит к росту транзакционных издержек на рынке труда. Таким образом, современный научно-технический прогресс может «работать» как в интересах, так и вопреки интересам капитала.

Современное капиталистическое государство несет огромные потери от роста неустойчивости занятости и недоиспользования человеческого потенциала работников. Это выражается в неадекватной отдаче затрат на образование и воспитание детей и молодежи, в дополнительных затратах на здравоохранение, правоохранительные органы и других вынужденных расходах. Стремление компенсировать эти расходы через рост налоговой и страховой нагрузки на бизнес, переложить на него часть затрат на образование современного работника, усиливает заинтересованность бизнеса в расширении скрытого производства. В этом, как ни парадоксально, аинтересована и часть низкооплачиваемых работников. Выгоду от НЗ получают и коррумпированные чиновники, сросшиеся с теневым бизнесом.

Результат распространения модели НЗ выражается в недоиспользовании возможностей экономического роста, в недополучении казной налогов и страховых платежей. Экономические и социальные интересы, с одной стороны, работника, находящегося в НЗ, а, с другой стороны, бизнеса и современного капиталистического государства противоположны. У двух последних субъектов отношений занятости они также существенно различаются.

Неустойчивая занятость широко распространена в современном мире. Точно оценить ее масштабы сложно из-за многогранности форм НЗ и особенностей ее проявления в различных странах. Только неформальная занятость, составляющая лишь часть НЗ, по оценкам Международной организации труда (МОТ) характеризует состояние половины всей рабочей силы в мире и тесно связана с дефицитом достойного труда и качественных рабочих мест, с работающей беднотой, низким уровнем производительности, дискриминацией и социальной изоляцией, нестабильным и уязвимым положением на рынке труда¹.

Масштабы неустойчивости занятости являются более внушительными по сравнению с размерами неформальной занятости и скрытого производства, поскольку ею охвачены и многие разновидности формальной нестандартной занятости. Авторами в данной монографии даются несколько различающихся оценок масштабов неустойчивости занятости. Это обусловлено ограниченностью изученности этого явления, разными результатами его измерения монетарными и немонетарными индикаторами, различающимися объективными и субъективными оценками ее масштабов, что вполне естественно и свойственно количественным характеристикам других социально — экономических явлений.

Неустойчивая занятость может охватывать любые сферы деятельности. Однако более широко она проявляется там, где наблюдается низкая конкурентоспособность работников. Она больше свойственна профессиональной деятельности с рутинными видами труда. Менее ей подвержены творческие виды профессионального труда.

Обеспокоенность международного сообщества распространением НЗ проявляется в ее изучении с целью выработки индикаторов для характеристики сущности этого явления, измерения их значения и динамики, выявления и поддержки новых моделей трудовых и предпринимательских отношений, которые адекватны современным и будущим средствам труда, и обеспечат социальную безопасность работника и его семьи (домохозяйства)².

¹ Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики – содействие переходу в формальную экономику. Международная организация труда, Департамент политики в области занятости, Geneva: МОТ, 2013. – С. IX.

 $^{^2}$ Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхеффер Г. «Неустойчивая занятость и ее последствия для работников», цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП, 2007; Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011, № 5. С. 13–25; Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011; Sennet R. The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998 и др.

Международная организация труда (МОТ) в результате интеграции международных исследований и верификации НЗ, сформулировала достаточно широкую и достоверную теоретическую платформу ее критериев, а именно:

- А. По типу контрактных соглашений:
- I. Ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);
- II. *Природа трудового взаимоотношения* (не прямые, а многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).
 - Б. Неустойчивые условия труда:
- 1) низкая заработная плата;
- 2) слабая защищенность от прекращения трудовых отношений;
- 3) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью;
- 4) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте¹.

Эта классификация широко используется международным сообществом исследователей и практиков с учетом национальных особенностей государств.

Условия перехода к современному рынку труда в России принципиально отличаются от других стран. Российский рынок труда формировался в результате разрушения СССР и продолжает испытывать на себе влияние остаточных последствий плановой экономики и сознания людей, которое было ею сформировано. Россия проходит формирование и развитие принципиально новой для нее модели занятости. Из-за этого российский рынок труда и сфера занятости имеют очень много особенностей, отличающих их от механизмов функционирования рынков труда и занятости стран, которые, в отличие от современной России, развивали рыночные отношения при переходе от менее к более развитым социально-экономическим формациям (цивилизациям).

Неустойчивость занятости в разной степени представлена в различных типах контрактных соглашений в российской экономике.

¹ ILO.2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/–ed_dialogue/–actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (Дата обращения – 20.05.2018).

В формальной экономике целесообразно выделять три типа контрактных отношений и их реализации:

- официальные прямые бессрочные контракты и срочные контракты продолжительностью от 1-го года и более при полной реализации требований трудового и иного законодательства со стороны работодателей;
- 2) официальные прямые бессрочные трудовые контракты и срочные контракты продолжительностью от 1-го года и более, сопровождающиеся не соблюдением работодателями этих контрактов;
- 3) официальные контракты, сопровождающие нестандартную, гибкую и нестабильную занятость работников: работа на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др. Исследования показывают, что по мере перехода от первого к третьему типу контрактных отношений наблюдается рост значений индикаторов неустойчивости занятости.

Принципиальное отличие от первых трех типов контрактных отношений имеют трудовые и предпринимательские отношения в неформальном секторе формальной экономики и в скрытом производстве (теневой экономике). Они характеризуются значительным ростом значений индикаторов неустойчивости занятости. Тем не менее, значительная часть работников вынуждена смириться с этим, поскольку в формальной корпоративной экономике, особенно, в третьем типе контрактных отношений, они поставлены в сопоставимые, а зачастую, и в более худшие условия труда и занятости.

Из этого вытекает, что, частично, неформальная занятость в формальной экономике и вся теневая экономика порождены нерешенными проблемами адаптации контрактных соглашений и условий труда в формальной корпоративной экономике к расширению гибкости занятости и неприспособленностью трудового и иного законодательства к защите трудовых и социальных прав работников в нестандартных формах занятости в формальной экономике и могут быть преодолены только при условии адекватного управления развитием трудовых и предпринимательских отношений в формальной экономике.

Распространение модели НЗ является одним из наиболее острых противоречий современного капитализма, ограничивает возможности повышения макроэкономической эффективности и социальной справедливости, приводит к росту социальной напряженности и неустойчивости современных обществ.

Международная организация труда (МОТ) в преддверии своего 100-летия (2019 год) в 2015 году опубликовала доклад: «Будущее

сферы труда». В Докладе МОТ поставлен вопрос о рисках замены «...прочных социальных сетей, ... вытекающих из стабильных трудовых отношений, на ... ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта...». Эти процессы МОТ непосредственно связывает с такими характеристиками экономики и сферы труда как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении.

Новые модели социальной неопределенности и неустойчивости в жизни становятся в различных европейских странах социальной реальностью, ставя под угрозу привычные нормы, традиционный уклад, безопасное существование и перспективы, провоцируя огромный разрыв между возникающими и существующими понятиями, связанными с ними ожиданиями, подходами и реальной ситуацией, особенно в сфере занятости и безопасной жизнедеятельности².

В настоящее время Россия вступает в новый этап развития гибкости занятости и ее неустойчивых форм, обогащенная мировым опытом решения соответствующих проблем, наработками в области российских особенностей неустойчивости занятости и в качестве активного геополитического субъекта международных отношений.

В представленной коллективной монографии рассмотрен широкий круг вопросов выявления, идентификации, измерения и снижения неустойчивой занятости.

- 1. Рассматриваются вопросы состояния и развития теории неустойчивой занятости: ее экономико-социологический генезис и науковедческий анализ.
- 2. Определяются ее причины и последствия: неустойчивость современных обществ анализируется в парадигмальной связи глобальных беспорядков и нового глобального порядка, предопределяющих вызовы для будущего сферы труда; выявляется взаимосвязь глобальности трансформации общественных связей и неустойчивости занятости в России; изучаются проблемы в российской формальной

¹ The future of work centenary initiative. Report of Director General. International Labour Conference 104th Session, 2015, P. 5–6.

 $^{^2}$ Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Гл. научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Изд-во Реал Принт,2017. -560 с. (C. 28-29).

экономике как основной причины распространения прекаризации занятости; вычленяются ее социально-политические последствия.

- 3. Оцениваются масштабы прекаризации занятости в современной России: обосновываются ее критерии: экономические и социологические, проводится количественное оценивание неустойчивой занятости, а также оценивание навыков работников, необходимых для снижения ее масштабов.
- 4. Анализируется неустойчивая занятость в цифровой экономике: влияние революции 4.0. на трансформацию сферы труда; неустойчивая занятость рассматривается через призму интернет-платформ.
- 5. Выявляются пути снижения неустойчивой занятости: снижение ее рисков для разных категорий населения; уменьшение масштабов для трудовых и вынужденных мигрантов; совершенствование инфраструктуры и институтов рынка труда, а также международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости.

ГЛАВА 1. ТЕОРИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ, ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

1.1. Экономико-социологический генезис понятия неустойчивой занятости

Понятие неустойчивой занятости становится все более актуальным как в современной экономической, так и в социологической науке. Растет число зарубежных и отечественных публикаций посвященных данной проблеме. Ее актуальность признается не только научным сообществом, но и государством и обществом. Сегодня перед научным сообществом, прежде всего, стоит задача концептуализации понятия неустойчивой занятости и тщательной научной рефлексии ее сущности. До настоящего момент единого подхода к неустойчивой занятости не выработано, тем актуальнее решение этой теоретико-методологической проблемы. Только после прояснения и унификации экономикосоциологического понимания неустойчивой занятости возможна разработка адекватной регулирующей политики.

Прежде всего, необходимо отметить, что понятие неустойчивости занятости соотносится с используемыми в зарубежной науке понятиями прекаризации, прекаризованной занятости, прекаризованной работы, прекаризованности (precarity, precarious employment, precarious work, precarization) и т.д. Мы будем использовать указанные термины как синонимы к термину «неустойчивая занятость»; последнее понятие мы будем использовать как базовое.

В зарубежной науке понятие неустойчивой занятости активно разрабатывается социологами, экономистами, психологами, юристами и представителями других областей научного знания. Среди тех, кто внес значительный вклад в развитие концептуальной основы этого понятия отметим З. Баумана¹, У. Бека², Л. Болтански и Э. Кьяпелло³, Л.Ф. Воско⁴, Э.А. Каллеберга⁵,

¹ Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.

 $^{^{2}\} Beck\ U.$ Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.

 $^{^3}$ *Болтански Л. Кьяпелло Э.* Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.

⁴ Vosko L.F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.

⁵ Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K. Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States / American Sociological Review Vol. 65, No. 2 (Apr., 2000); Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work / Annual Review of Sociology. Vol. 26 (2000); Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February: 1–22).

П. Херрманна¹, М. Ричерри², К. Поланьи³, Г. Стэндинга⁴, Р. Сеннета⁵ и др.

Элементы неустойчивости в отношениях занятости, пусть и в разной мере, но существовали всегда. Пожалуй, одним из первых и наиболее значительных западных исследователей, поднявших проблему неустойчивости занятости, был Карл Поланьи. В своем знаменитом труде «Великая трансформация» Поланьи, оппонируя сторонникам либерализации рынка, указывает, что при коммодификации труда работники «погибнут от социальной обнаженности». Поланьи предупреждал: «труд и земля – это не что иное, как сами человеческие существа, из которых состоит любое общество, и естественное окружение, в котором оно существует. Включение их в рыночный механизм в качестве составных элементов означает подчинение субстанции самого общества законам рынка». По Поланьи, труд является «фиктивным товаром», так как за понятием труда стоит гораздо больше, чем просто элемент свободного обращения на рынке. И сведение сложной социальной активности к экономической категории товара приведет к упадку, деградации общества.

Таким образом, Поланьи очертил контуры проблемы, с которой социологи и экономисты столкнулись более чем через четверть века после выхода «Великой трансформации». Одним из первых в западной социологии сущность неустойчивой занятости сформулировал Зигмунт Бауман. Социолог писал о том, что истоки разрушения мира труда, сложившегося во второй половине XX в., следует искать, прежде всего, в товаризации труда, отделении «работников от средств их существования» которое позволило представить труд не как специфический образ жизни, призвание и т.п., а как товар, которому свойственна мобильность на рынке.

 $^{^1}$ Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom / ed. by Herrmann, P.; Kalaycioglu, S. Bremen: Europäisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, 201.

 $^{^2\,}$ Social Precarity and Labour Market Reforms in Europe / Verunsicherte Gesellschaft: Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum / – ed. by Hepp R.; Riesinger R., Kergel D. Wiesbaden, 2016.

³ *Поланьи К.* Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги / Karl PolanyL The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land and Money. In: K.Polany. The Great Transformation. N.Y.: Farrar & Rinehart, Inc., 1944, p.68–76 / Перевод А.В.Белянина. URL: http://anthro-economicus.narod.ru/files/Polany_Markets.pdf (20.05.2018).

⁴ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

 $^{^5}$ Sennet R. The Culture of the New Capitalism. Bologna, 2006; Sennet R. The Corrosion of Character – The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998.

⁶ Бауман 3. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. С. 23.

Бауман подчеркивает, что в первой половине XX в., в эпоху зарождения западной индустриальной промышленности, сложилась своего рода «помолвка» между трудом и капиталом: «рабочие зависели от своего труда, который давал им средства к существованию, тогда как капитал зависел от найма работников, без которых он не мог воспроизводиться и возрастать»¹. В то же время, по мысли Баумана, оформились и соединявшие работника и работодателя узы, основанные на выгоде взаимного обращения труда и капитала на рынке труда.

В наше время, согласно Бауману, мы наблюдаем «конец трудовой деятельности в известном и привычном для нас виде, переход к работе по краткосрочным, сиюминутным контрактам, либо вообще без таковых, к работе без всяких оговоренных гарантий...»². Бауман утверждает: капитал становится «экстерриториальным», то есть не привязанным к конкретному месту и легко переносящим инвестиции и производства из страны в страну. Социолог описывает мрачную перспективу, в которой капитал фактически шантажирует государства с тем, чтобы они обеспечили ему благоприятный «гибкий рынок труда», максимально снижающий возможные издержки.

Продолжая социологическую традицию исследования положения работников на постиндустриальном рынке труда, известный немецкий социолог У. Бек в своем труде «Дивный новый мир работы» связывает рост числа незащищенных и нестабильных рабочих мест с неолиберализацией и переходом от индустриального общества к информационному. Новую государственную политику, которая продуцирует неустойчивость, исследователь называет «политической экономией незашишенности».

Бек указывает, что распространение неустойчивости занятости является одной из форм генезиса «общества риска». Под обществом риска социолог понимает современный этап развития социума, на котором на смену неравенству при распределении богатств, приходит неравенство распределения рисков. И логика перераспределения рисков от работодателя к работнику является неотъемлемой частью этого процесса. На наш взгляд характеристика рисков при раскрытии неустойчивости занятости является важным методологическим подходом к ее идентификации.

Известный американский социолог Ричард Сеннетт определил несколько сфер, которые имеют отношение к прекаризации занятости. Во-первых, это экзистенциальная прекаризация, которая в зна-

¹ Бауман 3. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. С. 27.

² Там же. С. 30.

чительной степени связана с затруднениями при попытке сформулировать планы на будущее. Эта область измеряется социальным качеством, где развитие и прогресс оцениваются не только с точки зрения количества товаров и услуг, произведенных и востребованных на рынке, но и с точки зрения качества гражданских достижений отдельных лиц и общин. Во-вторых, Сеннетт выделяет социальную прекаризацию, которая связана со сложностью самоидентификации в обществе, в том числе, в профессиональном сообществе. В третьих, можно говорить о профессиональной прекаризации, которая связана с трудностями накопления знаний и навыков. Эта область определяется исключением из активного участия в инициативах рынка труда, а также положительной динамикой в демократическом обществе. В-четвертых, Сеннетт выделяет экономическую прекаризацию: она связана с неадекватной заработной платой или с задержками выплат и т.д., что вынуждает прибегнуть к внешней помощи или отменить уже существующие расходные обязательства (например, кредит на покупку дома). Экономическая прекаризация характеризуется частой сменой работы, которая является атипичной и нерегулярной по времени, а также размытой по сути и содержанию.

По Сеннетту, сочетание этих различных видов прекаризации определяет положение человека в социальной пирамиде. Сочетание различных видов прекаризации создает «радикальное чувство незащишенности».

Следовательно, по Сеннетту, гибкость и прекаризация — это две стороны одной медали. Эти два понятия, безусловно, связаны, но понятие гибкости более тесно связано с вопросами организации труда; прекаризация, несомненно, также связана с вопросами труда, но находится под влиянием других факторов, которые выходят за рамки просто рабочего места и связана с организацией социальной системы в целом.

Один из современных теоретиков прекаризации Г. Стэндинг, формулируя свое определение неустойчивой занятости, исходит из методологически субстантивного понимания социальных групп как классов. Согласно Стэндингу, неустойчивая занятость характерна для «прекариата» — социального класса, объединенного общим социально-профессиональным образом жизни, а именно отсутствием трудовых гарантий, связанных с достойной оплатой труда, защитой от увольнения, защитой рабочего места, охраной труда, гарантией воспроизводства навыков, гарантией получения адекватного и стабильного дохода, гарантий представительства через профсоюзы.

Стэндинг полагает, что даже если денежный доход представителя прекариата выше, чем в среднем по рынку труда, его беспрецедентная социальная уязвимость перевешивает эти преимущества. Стэндинг настаивает, что, помимо этой уязвимости, неустойчивости положения на рынке труда, важной характеристикой прекариата является низкий уровень социально-профессиональной самоидентификации. Это ведет к социальной маргинализации прекариата, короткому горизонту экономического и социального планирования собственной жизни и, соответственно, сказывается на образе и стили жизни таких работников.

Исследователь считает, что главная причина роста прекариата — все большая гибкость труда, которая является следствием все большей его зависимости от закона спроса и предложения на рынке труда («ретоваризация труда»). Выделяются и другие причины, такие как функциональная гибкость рабочего места, демонтаж профессий (рыночное регулирование профессиональных стандартов), растущая гибкость системы заработной платы, безработица, финансовый кризис, демонтаж бюджетного сектора и др. Все вышесказанное дает Стэндингу основание называть прекариат «опасным классом», который, подобно пролетариату в XIX—XX вв., может быть источником социальной и политической нестабильности.

Л. Болтански и Э. Кьяпелло подходят к определению феномена неустойчивости занятости системно, используя наработанную ранее Л. Болтански и Л. Тевено методологию «социологии градов», которая, в свою очередь, является тяготеющим к социологии вариантом концепции «экономики конвенций», предполагающей продуктивный синтез экономических и социологических методов исследования общества в рамках новой институциональной экономики. По мнению исследователей, капитализм, который описывался классиками социологии, претерпел значительные изменения в 1930-70 гг. Связано это было с комплексом социальных, политических и экономических причин, породивших разрушительную для устоявшихся норм рыночных отношений критику. В ответ на эту критику рыночный капитализм Форда преобразовался в «проектный капитализм». Особенность проектного капитализма заключается в том, что «груз рыночных рисков» перераспределяется на наемных работников. Новая гибкость состоит из «гибкости внутренней, основанной на глубокой трансформации организации труда и используемых технических методов [...], и гибкости внешней, которая предполагает так называемую сетевую организацию труда [...], и рабочую силу, гибкую в отношении занятости (временная работа, замещение, самостоятельные работники) и в отношении графиков (неполный рабочий день, гибкие графики)»¹.

Л. Болтански и Э. Кьяпелло настаивают на том, что распространение неустойчивой занятости носит системный характер и связано с изменениями внутри организаций, которые, в свою очередь, продиктованы внешней средой — трансформирующимся современным рыночным капитализмом². Это ведет к тому, что работники фактически разделяются на две группы — те, кто сохраняет основные признаки устойчивости занятости и те, чье рабочее место, в той или иной мере, будет становиться неустойчивым.

Интересна интерпретация сущностных характеристик неустойчивой занятости, предложенная Л. Болтански и Э. Кьяпелло. Среди основных характеристик они называют следующие³:

- сокращение защищенности трудящихся;
- рост требуемой работодателем интенсивности труда без пропорционального повышения зарплаты;
- перенос на государство издержек по обеспечению занятости населения.

Согласно интерпретации Л. Болтански и Э. Кьяпелло, все это ведет к ослаблению защищенности труда (в том числе к деградации профсоюзного движения), а также к размыванию традиционно сложившихся социально-профессиональных групп с их устоявшимися стилями жизни. Последнее, по мнению Л. Болтански и Л. Тевено, может привести, в том числе, к потенциально бесклассовому обществу, но не к эгалитарному, а к индивидуализированному, где каждый индивид будет в ответе только сам за себя, а социальная солидарность будет редкостью или вовсе исчезнет.

К схожим выводам приходит один из известных исследователей неустойчивой занятости в западной науке А. Каллеберг, полагающий, что понятие стандартной занятости включает в себя те формы организации труда, которые традиционно сложились в рыночной экономике после 1950"х: бессрочный трудовой контракт и высокую степень защищенности работника. Соответственно, нестандартной занятостью считается все, что отклоняется от этих форм. Для стандартной занятости характерно: полное рабочее время, бессрочный контракт, работа на рабочем месте работодателя и под прямым контролем работодателя.

 $^{^1}$ *Болтански Л., Кьяпелло Э.* Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011. С. 380.

² Там же. С. 391.

³ Там же. С. 407-51.

Каллеберг противопоставляет этой занятости неустойчивую занятость (precarious work) — неопределенную, непредсказуемую, связанную с рисками для работника. Каллеберг описывает историю взаимоотношений работодателя и работника как маятник, колеблющийся между точками защищенности и гибкости. Каллеберг описывает основные характеристики роста неустойчивости занятости в США!:

- сокращение длительности периода работы на одном рабочем месте;
- рост длительной безработицы;
- рост числа работников, высоко оценивающих вероятность потери работы;
- рост числа работающих на нестандартных условиях и по временным контрактам;
- перенос рисков от работодателей к работникам.

Анализируя последствия распространения неустойчивой занятости, ученый подчеркивает, что такая ситуация ведет к росту неравенства, социальной незащищенности и нестабильности общества. Каллеберг вводит понятие «плохих» и «хороших» рабочих мест. На «хорошем» рабочем месте условия соответствуют традиционным стандартам защищенности занятости (или же они выше), на «плохом» не соответствуют. Ученый выделяет три признака «плохого» рабочего места: низкая оплата труда, отсутствие доступа к медицинскому страхованию и к пенсионному страхованию.

П. Херрманн и Л. ван дер Маесен определяют неустойчивость с точки зрения концепции социального качества². С их точки зрения неустойчивость занятости как ситуация индивида или групп индивидов на рынке труда является отражением неустойчивости как социального явления, т.к. рынок труда оказывает существенное воздействие на положение индивида или группы индивидов в социальной структуре общества. Неустойчивость, таким образом, следствие отсутствия у индивида или групп индивидов достаточного количества экономических и социальных ресурсов.

Канадский социолог Л.Ф. Воско предлагает понимать под неустойчивой занятостью (precarious employment) такие формы занятости, которые предполагают ограничение доступных работнику социальных благ и установленных государством прав, отсутствие гарантий занятости, низкий заработок, повышенный риск для здоровья. Воско

¹ Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February:1–22). Pp. 6–8.

² Herrmann P., van der Maesen J.G. (2008)Social Quality and Precarity: Approaching New Patterns of Societal (Dis-)Integration. [Electronic source]. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/10245/(12.05.2018).

предлагает исследователям делать акцент на те измерения неустойчивой занятости, который связаны с этническим, расовым, социальным, возрастным или гендерным измерением. Инновативность подхода Воско заключается в том, что она предлагает учитывать раздельно различные формы неустойчивой занятости. Воско предлагает делить работников на наемных работников и самозанятых; далее наемных работников предлагается делить на занятых на постоянно и временно, а самозанятых — на тех, кто нанимает других работников, тех, кто их не нанимает, и тех, кто работает или помогает на семейном предприятии без оплаты своего труда; каждую из получившихся групп предлагается делить на тех, кто работает полный рабочий день, и на тех, кто работает неполный рабочий день, и на тех, кто работает неполный рабочий день.

Каждую из этих групп Воско предлагает рассматривать по отдельности, учитывая особенности организации труда и трудовых отношений, а также соотношение представителей разных социальных, национальных, гендерных и возрастных групп в каждой из таких групп занятых. Все эти данные Воско рекомендует при анализе помещать в социальный контекст (рабочее место, сектор, географическое положение и т.п.) и социальную локацию (юридический и социальный статус работника). Воско выделяет следующие характерные для данной страны конкретные, детализованные показатели неустойчивости, каждый из которых был использован для расчета доли работников, занятых в неустойчивых формах:

- доход ниже одного из определенных показателей (например, заработная плата ниже минимального размера оплаты труда или ниже медианной по сектору и т.п.);
- отсутствие или ограничение доступа к социальным благам (медицинским услугам, пенсионным накоплениям, страхованию жизни и т.п.);
- отсутствие защиты со стороны профсоюзов;
- нестабильность рабочего места (короткий трудовой стаж, прерывание работы по тем или иным причинам в течение последнего года);
- непропорциональное меньшинство женщин/мужчин или представителей этнических групп.

На наш взгляд, подход, предложенный Л.Ф. Воско, является одним из наиболее перспективных для идентификации и измерения уровня неустойчивости занятости. Во-первых, он предполагает сочетание экономических и социологических инструментов, а также

¹ Vosko L.F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006. P. 19–21.

сочетает количественные и качественные показатели. Использование сочетания интердисциплинарных методов при изучении уровня жизни и качества занятости является одной из наиболее передовых практик. Во-вторых, этот подход перспективен для гибкой настройки под национальные особенности разных экономик, и позволяет учитывать их при исследовании форм неустойчивости занятости.

Подводя итог, попробуем составить таблицу различных определений элементов неустойчивой занятости. Рассмотрим, определения, данные наиболее влиятельными исследователями неустойчивой занятости:

Таблица 1.1.1
Признаки неустойчивой занятости в концепциях зарубежных исследователей

Автор(ы)	Признаки неустойчивой занятости
3. Бауман, Р. Сеннетт	Замещение постоянных и долгосрочных трудовых отношений случайным и краткосрочными.
У. Бек	Перемещение рисков на рабочем месте с работодателя и государства на работника
Р. Стэндинг	Отсутствие трудовых гарантий, связанных с: 1. Достойной оплатой труда; 2. Защитой от увольнения; 3. Защитой рабочего места, охраной труда; 4. Воспроизводством навыков; 5. Получением адекватного и стабильного дохода; 6. Представительством через профсоюзы.
Л. Болтански Э. Кьяпелло	 Сокращение защищенности трудящихся; Рост требуемой работодателем интенсивности труда без пропорционального повышения зарплаты; Перенос на государство издержек по обеспечению занятости населения.
А. Каллеберг	 Разрыв тесной взаимосвязи работника и работодателя Длительная безработица Субъективное ощущение работником незащищенности на рабочем месте Нестандартные условия труда Перемещение рисков с работодателя на работника

Окончание

Автор(ы)	Признаки неустойчивой занятости
Л.Ф. Воско	 Низкий доход Отсутствие доступа к социальным благам Недостаток защищенности профсоюзами Нестабильность рабочего места с точки зрения продолжительности трудовых отношений Дискриминация
П. Херрманн, Л. ван дер Мае- сен	 Отсутствие дохода/собственности, бедность Отсутствие контроля над своим временем и пространством на рабочем месте Отсутствие контроля над своей деятельностью, невозможность будущего планирования карьеры

Эти и другие определения неустойчивой занятости, вне всякого сомнения, не остаются без внимания. Однако на межгосударственном и государственном уровнях в настоящий момент отсутствует единство подходов к неустойчивой занятости. Международная организация труда на разных этапах осмысления тенденций трансформации занятости использовала понятие «уязвимой занятости» (vulnerable employment), которая характерна для самозанятых и работников семейных предприятий. Хотя основные характеристики таких работников отчасти совпадают с характеристиками подверженных неустойчивой занятости (низкий уровень формализации условий занятости, отсутствие характеристик условий труда, ассоциируемых с достойной занятостью), понятие неустойчивости занятости намного шире. Оно включает и наемных работников, которые трудятся с нестандартными условиями труда, и тех, чьи формальные условия труда соответствуют международным трудовым стандартам, но чье положение на рынке труда неустойчиво. То же самое касается целого ряда других показателей, используемых МОТ, которые отражают те или иные аспекты явления неустойчивой занятости лишь частично: бедность среди работающих (working poverty), достойный труд (decent work), нестандартная занятость (non-standard-employment), занятость в неформальном секторе (informal employment), неприемлемые формы труда (unacceptable forms of work) и т.п.

Одной из самых существенных попыток выработать общеприемлемое определение НЗ на основе экономико-социологической концептуализации понятия является конференция Международной

организации труда, проведенная в 2012 году и носившая название «От неустойчивой занятости — к достойному труду: итоговый документ симпозиума трудящихся относительно политики и регулирования по борьбе с неустойчивой занятостью» Конференция МОТ сформулировала достаточно широкую и достоверную теоретическую платформу ее критериев (см. введение)

Согласно документу, принятому на Конференции МОТ, неустойчивая занятость описывается как занятость, которая является нестандартной, обуславливает незащищенность и неуверенность работника, нестандартные и (или) неформальные отношения найма, недостаточный доступ к социальным гарантиям и социальной защите, неуверенность в длительности занятости, частичное или полное отсутствие социально-трудовых прав, низкий заработок и др. Это общее, рамочное определение НЗ до настоящего времени не стало основанием для разработки международных и национальных социально-экономических и статистических показателей, которые могли бы стать инструментом государственной и международной политики по регулированию неустойчивой занятости.

Европарламент разрабатывает собственное понимание неустойчивой занятости². В качестве основных показателей неустойчивости занятости выделены: низкая оплата труда; незащищенность на рабочем месте; стресс и угрозы для здоровья на рабочем месте; перспективы карьеры и развития работника; уровень защиты коллективных трудовых прав. Эти показатели были инструментализированы в виде трех групп индикаторов, выделяемых для каждой страны с целью оценки уровня прекаризации:

- Объективные индикаторы:
 - Доля организаций, в которых имеются представители работников, защищающие их права;

¹ ILO, 2012: From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Office, Bureau for Workers' Activities; Geneva: ILO, 2012; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pd (Дата обращения — 20.05.2018). ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva: ILO, 2012.

² Risk of Precarious Work in the Public Sector. European Parliament. [Электронный pecypc]. URL: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf (Дата обращения — 20.05.2018).; Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Policy Department A: Economic and Scientific Policy European Parliament. Brussels, 2017. [Электронный ресурс]. URL: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595370/IPOL_IDA(2017)595370_EN.pdf (Дата обращения — 20.05.2018).

- Доля работодателей, оплачивавших профессиональное обучение своих работников в течение последних 12 месяцев;
- Доля организаций, в которых чистая зарплата составляет менее двух третей от медианной по стране;
- Частично объективные индикаторы:
 - Физическая нагрузка, которая оценивалась работниками по шкале от 1 до 7;
 - Психосоциальная нагрузка (уровень стресс), также оцениваемая самими работниками по шкале от 1 до 7;
- Субъективные индикаторы, оценка работником:
 - Карьерных перспектив;
 - Защищенности рабочего места;
 - Удовлетворенности оплатой труда;
 - Удовлетворенность условиями труда;
 - Уровня собственного здоровья.

Группа исследователей из Европейского центра исследований труда и занятости (European Work and Employment Research Centre) выдвинула концепцию пробелов в системе защиты работников (protective gaps)¹. По их мнению, существует четыре типа пробелов:

- Пробелы в защите занятости:
 - Пробелы в регулировании минимальных стандартов (минимальная оплата труда, максимально допустимая продолжительность рабочего дня, выплаты по больничным, пенсии);
 - Пробел в регулировании правил приема на работу (барьеры связанные с профессиональным статусом, возрастом, продолжительностью рабочего дня или оплатой труда);
 - Пробелы в регулировании правил индексации оплаты труда;
 - Пробелы связанные с регулированием интеграции на рабочем месте (аутсорсинг персонала, ограничение прав на переход на более стандартные формы труда).
- Пробелы в социальной защите:
 - Пробелы в регулировании оплаты труда (длительность работы, ограничение оплаты труда);
 - Пробелы в регулировании государственной компенсации (минимальный уровень пособия по безработице и иных компенсационных пособий);

¹ Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. Keizer A. Reducing Precarious Work: Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, UK, 2016. [Электронный ресурс]. URL: http://www.research.mbs. ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf (Дата обращения — 10.08.2017).

- Пробелы связанные с регулированием интеграции на рабочем месте (ограничение доступа к кредитованию и ипотеке на основе профессионального статуса и дохода);
- Пробелы в представительстве:
 - Институциональные пробелы (отсутствие системы представительства работников);
 - Пробел в доступе к институциональным механизмам доступа к решению проблем;
 - Пробел в вовлеченности работников в организацию представительских органов;
- Пробелы в контроле за соблюдением норм:
 - Пробелы в механизмах контроля (в доступе к ним, в процессе осуществления контроля, санкции, защите обратившихся работников и т.п.);
 - Пробелы в осведомленности о своих правах и механизмах их защиты;
 - Пробелы в обеспечение безопасности работника (отказ от защиты своих прав из-за страха потерять работу);
 - Пробелы в охвате регулирования (работники, трудящиеся неформально).

Сочетание этих пробелов в национальном регулировании определяет неустойчивое положение отдельных работников. Рынки труда, в соответствии с анализом по пробелам в регулировании, делятся на эксклюзивные и инклюзивные. Эксклюзивные рынки труда предполагают большое число различных пробелов и, как следствие, более высокие барьеры, низкие социальные льготы и компенсации, сниженный уровень защиты. Инклюзивные рынки труда, напротив, предполагают меньшее число пробелов — низкие барьеры, высокий уровень защищенности, высокий уровень доступа к льготам и социальной защите. Неустойчивость занятости определяется «попаданием» работника в те или иные пробелы, посредством которых фиксируется отсутствие у работника тех или иных параметров стандартных социально-трудовых отношений.

В российской государственной статистике есть практика подсчета неформально занятых. Согласно официальной методологии Росстата, к занятым в неформальном секторе относятся те, кто работал на организации, у которых отсутствовала регистрация в качестве юридического лица¹. Среди других элементов неустойчивой занятости, оцениваемых отечественным государственным статистическим

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России. Статистический сборник. Москва, Росстат: 2016. С. 91.

ведомством, можно отметить неполную занятость, уровень бедности, задолженность по заработной плате, условия труда и т.п. Однако, как и в случае с международной статистикой, эти показатели разрозненны и не позволяют составить комплексное представление о феномене неустойчивой занятости.

Другой проблемой в этом контексте является характер самого феномена неустойчивой занятости, который зачастую выражается не экономическим или юридическими стандартами, а несет социальную, политическую и культурную нагрузку. Зачастую признаки неустойчивости практически невозможно зафиксировать как несоответствие определенным формализованным критериям. Например, субъективное ощущение устойчивости рабочего места работником не поддается строгой формальной оценке, но может быть выражено как определенная социальная модель поведения на рынке труда. Экономико-социологическая концептуализация понятия неустойчивой (прекаризованной) занятости продолжает формироваться и вбирать в себя обобщение специфических условий, в которых эти процессы взаимодействия труда, капитала и государства протекают в разных странах и на глобальном уровне.

1.2. Неустойчивость: локальные беспорядки или новый глобальный порядок, вызовы для будущего сферы труда¹

Существующая подсистема социально-трудовых отношений между работником и работодателем, которую часто называют «стандартными трудовыми отношениями», является результатом множества соглашений между бизнесом, работниками и государствами, сформированных во второй половине XX века. Самое ядро этих социально-трудовых отношений было создано сразу после Первой мировой войны в лице Международной организации труда (МОТ). Это было ответом на международные изменения и, в то же время, это было первый «кирпичик», встроенный в новый мировой порядок, который пыталось создать международное сообщество.

Новый мировой порядок, созданный окончательно во второй половине XX века, требовал новых подходов к труду. Восход коммунизма в России и Китае показал, что эксплуатируемые работники могут стать существенной политической силой. Основной задачей капиталистических стран в этот период стало ослабление накопив-

 $^{^1\,}$ Материал частично впервые опубликован в: Bobkov V., Kvachev V. Precarity: local disorders or new global order? // Социологическое обозрение. 2017. Т. 16. № 4. С. 72–86.

шихся противоречий. Первоначальная идея заключалась в том, чтобы ограничить свободные рыночные отношения на рынке труда, и не только потому, что недостаток регулирования в этой сфере приводил к избыточной эксплуатации, но и потому, что плохие условия труда приводили к неспособности работника к элементарному воспроизводству своих человеческих ресурсов, что приводило к деградации человеческого капитала.

Ключевые конвенции МОТ были направлены на преобразование «дикого капитализма» раннего XX века в более цивилизованную версию, включающую множественные компромиссы между работниками и работодателями. Самая сущность принципов МОТ записана в ее ключевом документе, Конституции МОТ: «труд не является товаром»¹. Целью МОТ было показать, что рынок труда не является по своей сущности таким же, как другие свободные рынки, и не должен быть урегулирован принципом laissez-faire. Рынок труда должен быть урегулирован намного сильнее с целью обеспечения баланса ассиметричных по природе взаимоотношений работника и работодателя.

Именно поэтому в рамках МОТ была разработана и построена система социально-трудовых отношений, включающая ряд характеристик: стандартизированное рабочее время, юридически оформленная заработная плата не ниже минимального размера, установленного государством, система социального обеспечения и др. Все это включало в то же самое время широкий общественный договор, нацеленный на стабилизацию ситуации в обществе, являющийся примером удовлетворяющих все стороны трудовых отношений без радикальных социалистических перемен.

После победы СССР и его союзников во второй мировой войне, рабочий класс, организованный левыми политическими и общественными движениями стран Западной Европы, в результате политической борьбы добился весомых экономических успехов, серьезных социальных завоеваний для населения и гарантий занятости. Это выразилось в заложении основ тех ценностей, которые получили позже, в 90-х годах прошлого столетия, характеристику «европейская социальная модель». Одной из ее основ являлись стабильные трудовые и социальные гарантии: бессрочный трудовой контракт и высокая степень защищенности работника. В СССР и советской России у работников уровень трудовых гарантий был шире и выше. Влияние Советского Союза на формирование европейской социальной модели в 50–80 годах было очень весомым. Основные социально ориен-

 $^{^1}$ ILO (1974) ILO Constitution URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p = 1000:62:0::NO:62:P62 LIST ENTRIE ID:2453907:NO

тированные преобразования этого периода в Западной Европе, в конечном итоге, определили содержание термина «стандартная занятость».

Со времени создания стандартная занятость ассоциируется с «полноценным рабочим местом, стабильным и основанным на социальных стандартах полного рабочего дня»¹. Все эти характеристик укоренены в стремлении стабилизировать рынок труда.

В какой-то момент все эти предпосылки выглядели ожидаемым результатом развития системы рыночного капитализма. Трехстороннее социальное партнерство должно было стать словно бы иллюстрацией знаменитого тезиса Ф. Фукуямы о конце истории применительно к рынкам труда. Сконструированный баланс в отношениях между трудом и капиталом казался долгожданной социальной гармонией в рамках рыночных отношений. Стандартные трудовые отношения стали традиционной формой организации труда не только в западных странах, но получили распространение по всему миру.

Экономическое и социальное развитие глобального капитализма в последние несколько десятков лет продемонстрировало, что эта система оказалась не такой стабильной, как казалось ранее. Система стандартных трудовых отношений постепенно распадается, не будучи способной в текущей конфигурации вполне адекватно отвечать на глобальные вызовы. В отчете МОТ от 2012 г. подчеркивается, что сегодня наблюдается: «значительное число работающих людей, не имеющих достойных условий труда, заработной платы, защищенного будущего, социальной защиты, доступа к своим правам»². Стандартные трудовые отношения все больше и больше размываются различными гибкими и нестандартными практиками трудовых отношений, в результате происходит распространение неустойчивости занятости. Эти изменения проявляются в изменении сущности трудовых отношений и экономических условий занятости.

Существует несколько основных предпосылок, приведших к распространению неустойчивости в глобальном контексте:

- динамика международного разделения труда;
- изменения природы труда;
- индустрия 4.0 (четвертая промышленная революция);
- распространение неолиберальной идеологии.

 $^{^{\}rm 1}$ ILO (2006) Decent Working Time: New trends, new issues. Geneva: International Labour Office. Pp. 43–44.

 $^{^2\,}$ ILO (2012) From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Geneva: International Labour Office. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms 179787.pdf

Все эти предпосылки приводят к появлению неустойчивости как новой формы организации трудовых отношений. Неустойчивость занятости, чаще всего, определяется «от противного», как занятость, лишенная измерений, присущих стандартным трудовым отношениям. Поэтому неустойчивость представляется трехмерным феноменом: недостаток дохода/благосостояния; недостаток контроля над своим временем и пространством (особенно на работе); недостаток контроля над собственной деятельностью, в том числе, связанной с планированием своего будущего¹.

Неустойчивость современных обществ тесно связана с феноменом неустойчивости занятости. В современном обществе уровень жизни и множество социальных позиций и статусов определяется главным образом с точки зрения занятости индивида. Поэтому рынки труда является ключом к системе экономического распределения: социальная позиция тесно связана с позицией индивида на рынке труда.

В самом широком смысле неустойчивая занятость может быть определена как вынужденная (принудительная) форма трудовых отношений, связанная с ограничением социальных благ и социальной защиты. К ключевым характеристикам неустойчивой занятости относятся ограниченный срок трудового контракта (срочный, краткосрочный, временный, сезонный, поденный и случайный труда) и природа трудовых отношений (трехсторонние и скрытые отношения найма; теневая самозанятость; агентские отношения найма)². Согласно Л.Ф. Воско, неустойчивая занятость также должна быть рассмотрена с точки зрения ее социального контекста: социального исключения, дискриминации, включенности в социальные отношения и т.п.

С целью выработки понимания природы неустойчивости необходимо рассмотреть подробнее четыре упомянутые выше предпосылки ее возникновения. Анализ должен представить понимание природы неустойчивости и ответить на самый существенный в этом контексте вопрос: является ли распространение неустойчивости результатом децентрализованных процессов, одновременно протекающих в разных странах мира, или же этой некий новый глобальный мировой порядок, распространяемый посредством капиталистических отношений?

 $^{^1}$ $Herrmann\ P.$, van der Maesen J.G. (2008) Social Quality and Precarity: Approaching New Patterns of Societal (Dis)Integration. URL: Available at: https://mpra.ub.uni-muenchen. de/10245/

 $^{^2\,}$ ILO (2012) From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Geneva: International Labour Office. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf

Динамика международного и национального разделения труда

Стандартные трудовые отношения никогда не могли обеспечить полноценную социальную стабильность на глобальном уровне. Баланс социально-трудовых отношений при ближайшем рассмотрении оказывается иллюзией. Гармоничные на первый взгляд отношения между работником и работодателем, так же, как и прежде, основаны на присвоении прибавочной стоимости. Ключевое отличие современности было сформулировано И. Валлерстайном: неравный обмен между Западом и странами третьего мира в контексте глобальной капиталистической миросистемы В этом обмене относительно благополучное положение современного работника в западных странах обеспечено смещением эксплуатации на работников за рубежом, в менее развитых странах. В той же степени высокий уровень жизни в богатых странах обеспечен за счет низкого уровня жизни в странах бедных. Это проявление империализма на рынке труда показывает, что общий принцип ограниченности ресурсов в точности таким же образом действует на рынке труда, как и в других экономических институциях.

Этот империалистический дисбаланс оказал огромный эффект на глобальную экономическую системы после распада СССР и перехода Китая на рыночные рельсы. Распространение капитализма в постсоциалистических странах сочеталось с неолиберальной шоковой терапией, приводившей к практически полному уничтожению стандартных трудовых отношений².

Новые рынки труда с дешевой рабочей силой в таких странах предоставляли транснациональным корпорациям новые возможности для сокращения издержек. Оказалось, что в развивающихся странах рынки труда менее урегулированы, что позволяло корпорациям навязывать выгодные им условия труда. Государства в таких странах, в свою очередь, были заинтересованы в снижении стандартов условий труда потому, что это позволяло улучшить инвестиционный климат. У. Бек назвал эту способность корпораций влиять на государства «метавластью» – шантажировать государства отказом от инвестиций и выводом капитала с тем, чтобы навязывать выгодные условия экономического присутствия³. Такие взаимоотношения

 $^{^{\}rm 1}$ Wallerstein I. (2004) World-systems Analysis: An Introduction. Durham and London: Duke University Press.

² Bobkov V., Veredyuk O., Aliev U. (2017) Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia. International Journal of Social Quality, vol. 7, pp. 21–43.

 $^{^3}$ Beck U. (2006) Power in the Global Age: A New Global Political Economy. Cambridge: Polity Press. Pp. 52–53.

между государствами и корпорациям приводили к возникновению различных стандартов на национальных рынках труда, различных требований к условиям и оплате труда. Эти локальные беспорядки размывали важное единство подходов, провозглашенное МОТ и создавали «серые зоны» неустойчивости и эксплуатации.

Несмотря на все стремления учредить глобальное управление, мировая экономическая система остается «лоскутным одеялом» экономических зон, в каждой из которых условия определяются национальным законодательством, неформальными правилами и политикой корпораций. Корпорации могут относительно беспроблемно перемещаться между этими зонами с целью сокращения издержек и увеличения прибыли, тогда как перемещения трудящихся ограничены миграционным законодательством и неспособностью правительств выработать единые международные правила.

З. Бауман именно поэтому провозгласил существующую ситуацию «размолвкой между трудом и капиталом». Капитал свободен в глобальном контексте: «он отрезал себя от зависимости от труда с помощью беспрецедентной свободы перемещения». Бауман описывает это в, своего рода, метафорических строках: «скинув балласт громоздкой техники и крупных трудовых коллективов, капитал путешествует налегке с портфелем с бумагами». Будучи текучим, капитал приобретает возможность искать наиболее выгодные условия и перемещаться в страны, их предоставляющие.

Разумеется, формально ни одно национальное правительство не откажется от стандартных трудовых отношений. Более того, юридически во многих развивающихся странах наблюдается крайне строго трудовое законодательство². Но в реальности многие государства закрывают глаза на инструменты инфорсмента трудового законодательства, позволяя корпорациям игнорировать существующие на бумаге правила. Более того, «дерегулирование на рынках труда предоставляет возможности к сокращению издержек для работодателей... получающаяся в результате более высокая прибыль позволяет им расти быстрее и обеспечивать большее число рабочих мест, характеризующихся низкой зарплатой и неустойчивостью» (Acharya, 2006: 74–75). Другими словами, даже если в результате деятельности кор-

¹ Bauman Z. (2001) The Individualized Society. Cambridge: Polity Press. P. 25.

² Freeman R.B. (2009) Regulations, Unions, And Social Protection In Developing Countries: Market Distortions Or Efficient Institutions? URL: http://www.nber.org/papers/w14789

³ Acharya S. (2006) Economic Development, Deregulation and Employment Conditions: The Indian Experience. Labour Market Regulation and Deregulation in Asia: Experiences in Recent Decades. New Delhi: Academic Foundation.

пораций в странах третьего мира безработица падает, создаваемые рабочие места характеризуются уязвимостью и неустойчивостью.

Дерегулирование рынка труда проявляется также и в развитых экономиках (Peters, 2008). Однако глобальное международное разделение труда ведет к деиндустриализации экономик западного мира. Старомодные кейнсианские инструменты не могут урегулировать все многообразие видов неустойчивой занятости, укореняющихся в лакунах даже самого продуманного трудового законодательства. Общий принцип заключается в том, что капитал, стремящийся к сокращению издержек, намного более динамично приспосабливается к изменениям, чем бюрократические государственные аппараты.

На уровне национальной экономики рынок труда сегментирован на категории в зависимости от природы труда! «Хорошие работы» предполагают высокий заработок и возможность роста заработной платы, они обеспечены социальными благами и социальной защитой, контролем над собственной работой и условиями занятости и высвобождения. «Плохие работы» противоположны в каждом из упомянутых параметров². Неустойчивость влияет на работника в зависимости от характера его занятости. Наиболее защищены высококвалифицированные интеллектуалы, наименее — низкоквалифицированные работники ручного труда.

Неустойчивость обнажает глобальное неравенство при том, что на национальном уровне каждое конкретное проявление встроено в эту глобальную тенденцию. МОТ демонстрирует межнациональные различия в рынках труда в отчете World of Work 2013 г. Число тех, кто вовлечен в уязвимую занятость в 2013 году в развитых экономиках составляло 10%, в развивающихся странах — 55,4% Данные МОТ также свидетельствуют, что число вовлеченных в уязвимые формы трудовых отношений в развивающихся странах к 2016 году выросло до 78,9%.

Однако доля работников, вовлеченных в уязвимые формы трудовых отношений, уровень безработицы, доля работающих бедных

 $^{^1}$ $Harrison\,B., Sum\,A.$ (1979) The Theory of "Dual" or Segmented Labour Markets. Journal of Economic Issues, vol. XIII, $N\!\!\!/_2$ 3, September 1979. Pp. 687–706.

 $^{^2}$ Kalleberg A.L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russel Sage Foundation. $P_{\rm D}, 9-10.$

 $^{^3}$ ILO (2014) World of Work. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/–dgreports/–dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf

 $^{^4\,}$ ILO (2017) Global unemployment expected to rise by 3.4 million in 2017. URL: Available at: http://embargo.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_541128/lang-en/index.htm

и прочие показатели международной статистики — лишь немногие из показателей, не идентифицирующих в полной мере различные формы неустойчивой занятости. Эта международная статистика — лишь приблизительное, внешнее выражение процессов неустойчивой занятости. Международное разделение труда влияет на жизни миллионов работников по всему миру, подразделяя их на категории в зависимости от их роли в национальном и глобальном производственном процессах. И, вместе с ним, распределяются глобальные риски как форма проявления неустойчивости.

Четвертая индустриальная революция

Маркс в своем неопубликованном отрывке «Фрагмент о машинах» утверждает, что, по мере развития капитализма живой труд будет все в большей степени замещаться овеществленным трудом — машинами¹. Это — процесс замещения переменного капитала постоянным. Живой труд, в конце концов, должен превратиться в бесконечно малую величину производственного процесса, минимально требуемый придаток к могущественной системе машин. Машины в этом контексте представляются практическим воплощением социального знания, нацеленного на интенсификацию производства. Поэтому овеществленный труд, в форме воплощенного в машинах интеллекта, вытесняет живой труд за пределы производственного процесса в соответствии с известной пословицей «мертвый хватает живого» ("le mort saisit le vif").

Дифференциированный и глобализованный мир труда существует в контексте экспансии технологий, называемой Индустрия 4.0. Как и прежде, эти изменения пришли на рынки труда не в последнюю очередь благодаря технологическому развитию. Эволюция материального производства в последние десятилетия была нацелена на повышение роли постоянного капитала и уменьшения роли переменного капитала в производственном процессе. В конечном итоге результатом этого процесса стала Индустрия 4.0, которая привела к изменениям в природе труда и производства.

В рамках Индустрии 4.0 множество саморегулирующихся электронных систем заменяют низкоквалифицированный индустриальный труд и воплощают в жизнь предсказанное Марксом превращение труда в минимально необходимый придаток производства. На предприятиях, где ранее работали множества рабочих, теперь можно бу-

¹ *Marx K.* (1974) Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy (Rough Draft). URL: https://www.marxists.org/archive/marx/works/1857/grundrisse/

дет в будущем использовать труд всего лишь нескольких высоко-квалифицированных инженеров и программистов.

Проекты в рамках Индустрии 4.0, разумеется, пока что существуют лишь в высокоразвитых экономиках. На Западе технологии направлены на создание так называемого «капиталистического коммунизма»¹ или «технологического социализма»², в котором радикально снизится стоимость производства, что приведет к сокращению дефицита на основные товары и позволит удовлетворять основные потребности всех людей без исключения. Более того, Индустрия 4.0 в долгосрочной перспективе, возможно, уничтожит феномен занятости в материальном производстве как таковой. Если наиболее эффективными работниками будут машины, то зачем нужно участие человека в производственном процессе? Работа может стать исключительно нечеловеческой деятельностью, осуществляемой вне социального контекста. Эра умеренного социализма может в этих условиях прийти в форме базового безусловного дохода или других экстраординарных форм социальной защиты.

Но в любой бочке меда есть ложка дегтя. Стремление к уничтожению примитивного труда это также ответ на динамику международного разделения труда, трудовую миграцию и зависимость развитых экономик от развивающихся. Главной задачей Индустрии 4.0 становится устранение и маскировка негативных меток империалистической эксплуатации развивающихся стран: детский и принудительный труд, низкоквалифицированный труд, низкий уровень жизни. Устранение прямой эксплуатации стран третьего мира с помощью Индустрии 4.0, тем не менее, не является гарантией позитивного влияния технологий на бедные страны. Напротив, резкий скачок уровня жизни в странах Запада будет означать их вновь обретенную независимость от дешевого труда в странах глобального Юга. «Сжатие» в развивающихся экономиках сферы материального труда будет означать устранение огромного числа рабочих мест.

В случае с Индустрией 4.0 неустойчивость проявляется в форме изменения условий производства, которые изменяют формы организации труда, занятость и рынки труда. Она углубит существующие на рынке труда асимметрии и социальное неравенство, увеличивая богатство богатых стран и уничтожая рабочие места в бедных.

 $^{^1\ \}it{Virno\,P}$. (2004) A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life. New York: Columbia University.

 $^{^2}$ Mason P. (2016) PostCapitalism: A Guide to our Future. New York: Farrar, Straus and Giroux.

Природа труда

Мануэль Кастельс отмечает, что новые технологии неизбежно ведут общество к новым формам организации трудовых отношений¹. Кастельс подчеркивает, что под влиянием новых социальных и цифровых технологий будут меняться именно традиционные формы трудовых отношений. Г. Эспинг-Андерсен подчеркивает: «развитые западные государства всеобщего благосостояния были построены на экономике индустриального массового производства... этот консенсус исчезнет потому, что исчезнут сами его основы»².

Масштаб непроизводственного сектора расширяется, и вместе с этим труд становится все более и более нематериальным, частично трансформируясь в «инфо-труд»³. Этот «инфо-труд» включает в себя взаимодействие с нематериальными объектами, такими как информация, он не требует сложных и дорогих средств производства, т.к. большая часть «инфо-работы» может быть выполнена на персональном компьютере.

Эксплуатация промышленного пролетариата, обличаемая Марксом в XIX веке, кажется сегодня анахронизмом, ведь в современном мире интеллект как фактор производства значит больше, чем простой ручной пролетарский труд. В фордистском промышленном производстве массы низкоквалифицированных работников (резервная армия труда), схожих по условиям их труда, навыкам и природе труда, были эксплуатируемы капиталом путем присвоения прибавочной стоимости. В постфордистскую эру природа труда меняется и, на первый взгляд, вместе с этим уходит в прошлое отчуждение, поскольку «сжимаются» материальные результаты труда.

Однако известный философ постопераистской школы Паоло Вирно возражает против такой интерпретации эксплуатации⁴. Его мысль заключается в том, что необходимо учесть сущность организации труда в фордистскую и постфордистскую эру. Классическая веберовская бюрократическая организация, которая лежала в основе современных рыночных фирм, проводила четкий водораздел между профессиональной (трудовой) и личной сферой. Человек как индивидуальность и человек как работник-профессионал были двумя принципиально разными социальными ролями, разделенными с то-

¹ Castells M. (2010) The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.

 $^{^2\,}$ Esping-Andersen G. (1996) Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies. London: Sage Publications Ltd.

³ Berardi F. (2009) The Soul at Work. Los Angeles: Semiotext(e).

 $^{^4}$ Virno P. (2004) A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life. New York: Columbia University.

чек зрения времени (рабочее и личное время); способностей (профессиональные навыки и личные особенности); пространства (есть рабочее место и дом) и т.д.

Эрозия этого рационализированного разделения привела к размыванию традиционных организационных и административных иерархий. Вирно показывает, что проблема изменения сущности труда связана с заменой бюрократической организации трудовых функций возникновением «интеллектуального и лингвистического разделения» труда, определяющего необходимость инновационного и адаптирующегося подхода к производственному процессу. Это ведет к размыванию личной и профессиональной сферы.

Не существует больше границ между профессиональными и личным качествами, рабочим и личным временем, рабочим и нерабочим местами. Вирно указывает на марксистское различие между физическим и «виртуозным» трудом. В фордистскую эру единственным объектом эксплуатации капитала была механическая функция человека в производственном процессе. В постфордистскую эру капитал эксплуатирует личность человека полностью со всеми его профессиональными, психологическими, индивидуальными и иными качествами. В фордистскую эру труд был отчуждаем в форме материальных результатов труда. В постфордистскую эру формой отчуждения становится присвоение личности работника с целью использования ее качеств для нематериального производства. С помощью такой перспективы мы можем достичь понимания неустойчивости как новой формы эксплуатации и отчуждения внутренних характеристик индивида, выставленных на свободный рынок в форме товаров. Это ведет нас прямиком к следующей предпосылке политическим и идеологическим параметрам неустойчивости.

Неолиберализм

Карл Поланьи, скорее социальный прогнозист, чем экономист, написал о нынешней экономической системе: «Цивилизация была разрушена слепыми действиями бездушных институтов, единственной целью которых было автоматическое увеличение материального благосостояния»¹. Великая трансформация, задокументированная Поланьи, была переходом от многосферной сложной цивилизации к обществу, в котором доминируют законы свободного рынка. Именно поэтому нестабильность это не только абстрактная, но также и по-

¹ Polanyi K. (2001) The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time, Boston: Beacon Press. P. 228.

литическая, и идеологическая проблема. Сама по себе, нестабильность может быть описана как «тенденция экономического и юридического дерегулирования трудовых отношений и увеличения доли принудительного труда при параллельном уничтожении социальных гарантий» (Bobkov, Chernykh, Aliev, 2011: 161), то есть как практика превращения социально-трудовых отношений в отношения свободного рынка. Сама эта трансформация базируется на идеологии неолиберализма – фундаменталистской версии общепринятого среди экономистов убеждения, что общество может быть сведено к рынку.

- Л.Ф. Воско рассматривает стандартные трудовые отношения, которые построены на трех важных направлениях:
- а) стандартизированное рабочее время единое и синхронизированное оплачиваемое рабочее время, рабочая неделя и рабочий год;
- б) двусторонние трудовые отношения, которые подразумевают, что рынок труда в отличие от других рынков сильно регулируется и возлагает ответственность за социальную стабильность, а также за экономическую эффективность;
- в) непрерывность занятости открытые трудовые отношения². Неолиберализм атаковал все три направления, чтобы разрушить неэкономические характеристики трудовых отношений. Неолиберальное государство всегда враждебно ко всем нормам социальной солидарности, которые ставят ограничения на накопление капитала. Как утверждал известный противник неолиберализма Д. Харви, «неолиберальное государство неизбежно противится всем формам общественной солидарности, которые ограничивают накопление капитала. Независимые профсоюзы и прочие общественные движения отныне должны быть дисциплинированы, если не разрушены, и это во имя, якобы неприкосновенной, личной свободы изолированного рабочего»³.

Одно из самых первых и далеко идущих нападений на стандартные трудовые отношения было осуществлено активно пропагандирующейся концепцией человеческого капитала, которая была описана представителем идеологии фундаменталистского свободного

 $^{^1}$ Bobkov V., Chernykh E., Aliev U.T. (2011) Precarity in Russia and Labour and Employment Markets Transformation. Precarity: More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom, vol. XVI, Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, pp. 160–180.

 $^{^2\ \}textit{Vosko L.F.}$ (2010) Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment, New York: Oxford University Press Inc. Pp. 52–61.

 $^{^{\}rm 3}$ $Harvey\,D.$ (2005) A Brief History of Neoliberalism, New York: Oxford University Press Inc.

рынка Г. Беккером¹. Целью концепции человеческого капитала стало скрытие самой природы трудовых отношений и представление ее в таком виде, как если бы работник был, по природе своей экономической активности, подобен работодателю. Это означает, что оба они являются равными экономическими агентами на свободном рынке, оба являются предпринимателями. Единственная разница между ними, согласно этой теории, это то, что работник владеет нематериальным человеческим капиталом: «совокупностью врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотивации». Другими словами, индивидуум на рынке труда работает со своими личными навыками и качествами, как если бы они были частью какогото капитала, аналогичного материальному капиталу бизнеса.

Эта концепция тщательно описана Л. Болтански и Э. Кьяпелло как «новый дух капитализма». Этот новый капиталистический порядок подразумевает, что каждый рабочий является инвестором и предпринимателем его собственного человеческого и интеллектуального капитала². Человек может инвестировать в тот или иной «проект», а затем, получать прибыль. Точно так же, как бизнесмен управляет своим капиталом, рабочий управляет своим временем и ресурсами и инвестирует их в тот или иной проект в виде самостоятельных инвестиций. Он рискует, и, в случае успеха, он получает прибыль, С одной стороны, в результате этой модели, ответственность за социальное обеспечение и качество жизни передается от государства или от работодателей к работникам, В то же время, неудачная карьера и нищета интерпретируются как неэффективный проект, или, другими словами, личное банкротство обладателя человеческого капитала. С другой же стороны, работа и досуг взаимосвязаны между собой, потому что в условиях современного капитализма непрерывный поток проектов требует полного погружения в рабочий процесс, который не соответствует традиционному рабочему графику и режиму. Л. Болтански и Э. Кьяпелло отмечают, что новый капиталистический порядок требует отклонить «стабильность, укоренение, преданность одному конкретному рабочему месту, уверенность в отношениях и обязательствах на долгосрочную перспективу»³.

¹ Becker G.S. (1993) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago: The University of Chicago Press.

 $^{^2}$ *Болтански Л., Кьяпелло Э.* (2011) Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение.

 $^{^3}$ *Болтански Л., Кьяпелло Э.* (2011) Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение. С. 228.

Философ и социолог А. Горц провозглашает, что новая экономика труда требует от работника полной отдачи: «работники должны стать бизнесменами сами по себе, в том числе, на больших производствах...они должны заботиться об эффективности своей работы» Неолиберальная парадигма создает не только новый глобальный порядок, но и систему человеческого воспроизводства. Новый субъект, созданный в рамках данной системы — работник-предприниматель, независимо управляющий своим трудом, временем и человеческим капиталом, в одно и то же время подвергнут отчуждению своей личности в пользу жестких рыночных отношений, где все может быть продано и куплено².

Неустойчивость — результат и одновременно наивысшая современная точка репрезентации неолиберализма. П. Херрманн описывает это следующим образом: «воплощение в жизнь требований существующей системы: крайний индивидуализм классической экономикс и его превращение в либертарианскую политическую культуру, постоянно и последовательно превращаются как новые базовые нормы для всей социальной структуры»³. Эта основополагающая норма неолиберализма устанавливает новый мировой порядок, в котором дерегулированные «предпринимательские человеческие ресурсы» замещают гарантированный труд в некогда существовавшем государстве всеобщего благосостояния.

На сам деле общественный труд подразумевает использование совместных социальных навыков и интеллекта, поэтому результатом производственного процесса является не только товар, но так же и «производство социальных отношений»⁴. Эта идея восходит к высказыванию Маркса: «эволюция постоянного капитала показывает, до какой степени общественное знание стало непосредственным фактором производства, и, как следствие, до какой степени условия общественной жизни, сами по себе, подпали под контроль общественного интеллекта и преобразуются в соответствии с этим»⁵. В конеч-

 $^{^1}$ *Горц А.* Знание, стоимость и капитал: к критике экономики знания. Логос. 2007. № 4 (61). С.6.

² Tsianos V., Papadopoulos D. (2006) Precarity: A Savage Journey to the Heart of Embodied Capitalism. URL: http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en

³ *Herrmann P.* (2011) Precarity and Precarisation in the Light of EU-Integration. Precarity: More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom, vol. XVI, Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, pp. 33–34.

⁴ Hardt M., Negri A. (2009) Commonwealth, Cambridge: Harvard University Press.

⁵ *Marx K.* (1974) Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy (Rough Draft). [Электронный ресурс]. URL: https://www.marxists.org/archive/marx/works/1857/grundrisse/(10.05.2018).

ном итоге, нематериальный информационный труд производит общественных процессы как таковые.

Стратегическая цель конкурентной борьбы капитала на рынке труда — это контроль над личностью до такой степени, до которой личные качества человека могут быть присвоены как фактор производства, и в этом смысле, как человеческий капитал. Капитал вторгается в процесс производства и воспроизводства человека. Это то, что М. Хардт и А. Негри назвали «биополитическим производством»¹. Биополитика — это термин, изобретенный М. Фуко для описания неолиберальной техники регулирования дерегулирования: она устанавливает набор правил, которые, как утверждается, являются объективными и обезличенными, в то время как они интегрированы в систему ценностей и убеждений человека. Биполитика контролирует поведение человека, при этом наделяя его ощущением свободного выбора².

Человек, созданный в контексте биополитического производства, является «атомизированным индивидуумом, чья естественная заинтересованность и склонность к конкуренции должны поощряться и усиливаться. Этот человек должен восприниматься как принципиально корыстный и рациональный индивид, который будет принимать решения в общественной жизни, постоянно делая рациональный выбор, основанный на экономических знаниях и строгих подсчетах необходимых затрат и желаемых выгод. Популярность руководств по тренингам и пособий по управлению собой могут рассматриваться как симптом этого текущего неолиберального видения человека: теперь человек сам должен решать проблемы, которые ранее считались политическими или социальными проблемами и должны были быть решены на более высоком уровне»³. Разнообразие методов биополитического производства бесчисленно: от обучения детей обществознанию и экономике в школе, до самообразования и тренингов мышления, коммуникаций в социальных сетях и так лалее.

В неолиберальной парадигме неустойчивость проявляется как дерегулирование социальной системы, перенос рисков со стороны государства и бизнеса на наемного работника. Неустойчивое состояние индивида разрушает его уверенность в социальной защите и оставляет его один на один со свободным рынком. Овеществление

¹ Hardt M., Negri A. (2009) Commonwealth, Cambridge: Harvard University Press.

 $^{^2}$ Foucault M. (1997) The Birth of Biopolitics. Ethics: Subjectivity and Truth (ed. by P. Rabinow), New York: The New Press, pp. 73–79.

³ Там же. pp. 66-69.

труда в конечном итоге проявляется в объективации человеческой личности.

Великое разрушение стандартных трудовых отношений и традиционного регулирования рынка труда основывается на четырех вышеупомянутых предпосылках: динамика разделения рынков труда углубляет неравенство и асимметрию; четвертая промышленная революция, которая обеспечила спрос на замену рабочей силы машинами; изменение характера труда, который растворяет границы между отчужденным трудом и независимой частной жизнью; вмешательство неолиберальной идеологии как вторжение государства и капитала в общественное производство человека и социальных отношений. Все эти предпосылки приводят к расширению неустойчивости в различных формах, но в основном — в форме неустойчивой занятости, проецирующейся на неустойчивость современных обществ.

Главный вопрос для этой проблемы был поднят Марко Риччерри: эти предпосылки представляют собой неуправляемый хаос или управляемый порядок? (Ricceri, 2016) Сторонники первой точки зрения (назовем ее легитимационной, поскольку она доказывает позитивный исход) настаивают на том, что нынешнее состояние общества в целом и труда в частности, является результатом неконтролируемого глобального процесса — неизбежно нового шага в развитии цивилизации. Поэтому наемным работникам следует примириться с этими новыми нестабильными и неустойчивыми условиями и подготовиться к изменению рабочих мест и условий труда. Вторая точка зрения, назовем ее критической, не только видит дисбалансы и противоречия в современном состоянии глобальной системы, но и указывает на тех, кто получает выгоды от этих изменений, пытается показать избегаемый характер этих капиталистических преобразований.

В действительности, обе точки зрения отчасти правдивы. Ло-кальные беспорядки формируют новый глобальный порядок, проявляющийся в неустойчивости, которая начинается с неустойчивой занятости на рынках труда и приводит, в конечном итоге, к экзистенциальной прекаризации личности и общества. Но этот глобальный порядок не управляется какой-то зловещей силой извне, а состоит из мирриад социальных и экономических практик, которые существуют в контексте капиталистической системы.

Парадоксальным образом неустойчивость одновременно разрушает и укрепляет глобальный порядок. Локальные беспорядки создают противоречивые режимы регулирования и конфликтующие экономические зоны. Вместе с этим они также создают глобальный порядок, который довольно хаотичен, но все-таки организован в достаточной мере для того, чтобы усмотреть единообразные тенденции в разных странах и регионах. Эта настоящая природа великого разрушения мира труда: локальные беспорядки формируют всемирную иерархию, отражающую уровень и масштаб глобальной неустойчивости. Эта система представляет собой полностью новый капиталистический порядок, который больше не подвержен циклическим кризисам потому, что сам по себе является бесконечным кризисом под названием «капитализм», потрясающим сами основы социальной организации. Неустойчивость не является случайным явлением, она — часть институционального порядка, который прагматично и сознательно строится как элемент глобальной и национальной политики.

Но, как сказал Фуко, где есть власть, там есть и противоположная сила. Неустойчивые условия не только усложняют процесс эксплуатации трудящихся, но и предоставляют работнику возможности для укрепления борьбы за свои права. Водители Uber используют лазейки в программном обеспечении для демпингования цен компании, таким образом, получая больше денег за свой труд; удаленные работники получают возможность контролировать свое рабочее время и производительность труда самостоятельно; административная власть над офисными работниками исчезает, если нет офиса как такового и т.п. Более того, неустойчивость, особенно добровольная, не всегда означает ухудшение условий труда. Социальные гарантии могут проявляться в форме неофициальных обязательств, патерналистских отношений между работодателем и работником, существующих вне государственных мер регулирования¹.

Тем не менее, неустойчивость это не выбор, но новый глобальный социально-экономический порядок. Состоящая из локальных беспорядков, она позволяет адаптироваться и вырабатывать стратегии сопротивления эксплуатации. Эти стратегии для работодателя и для работника обеспечивают возможные варианты по балансированию дисгармоничных отношений и выравниванию неравенства. Следовательно, будущее открыто для улучшения трудовых отношений и борьбы за труд. Для ученых в этой связи необходима интеллектуальная бдительность и добросовестное отношение к миру труда.

Мы полагаем, что второе десятилетие XXI века является началом второго этапа трансформации неустойчивой занятости как глобального явления. Это обусловлено, прежде всего, научно-технической революцией т.н. эпохи постиндустриальной цивилизации (конец

 $^{^1}$ $Degenne\,A.$ (2002) Employer/employee relationship among regulation and the lessons of school/work transition in France. Conventions and structures in Economic Organization (ed by O. Favereau, E. Lazega), Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 200–212.

XX — начало XXI вв.). Государствам и национальным сообществам потребуется найти механизмы повышения конкурентоспособности работников при гибкой занятости, и защиты их менее конкурентоспособных коллег, адекватной реакции на неопределенность и нестабильность странового развития, обусловленных капиталистической глобализацией!.

Еще одна группа факторов, характеризующих наступление нового этапа трансформации занятости и обществ, связана с переформатированием международных отношений и усилением роли национальных государств. Противоречия между глобализмом и государствами-нациями значительно обострились. Кризисные времена переживает Евросоюз, в т.ч. из-за проблем внешней миграции с Ближнего Востока и из постсоциалистических государств. Россия, столкнувшись с попытками ее экономической и политической изоляции, также прилагает усилия по поиску новых внутренних источников социально-экономического развития, в том числе, обратив внимание на масштабное недоиспользование странового человеческого потенциала в сфере занятости. Началось переформатирование роли США в мировой геополитике — в отношениях с Россией и другими странами мирового сообщества.

Это время новых возможностей и новых вызовов, поскольку российский капитализм не преодолел свое «хищное» и плутократическое лицо, не может (не хочет) избавиться от сырьевой зависимость экономики и отставания в развитии целого ряда инновационных отраслей. При сохранении этих условий повышение роли российского национального государства во влиянии на процессы неустойчивости занятости может привести к обострению имеющихся проблем и росту неустойчивости российского общества.

Специфические особенности российского рынка труда существенно влияют на особенности неустойчивой занятости как социально-экономического явления, а также на результаты исследований российских ученых, посвященных изучению НЗ, которые анализируются в ниже следующих разделах данной монографии.

¹ ILO. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf; ILO. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. I LO, Geneva, 2013 Vol. 5 Issue 1; 2012a.; ILO. Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/International Labour Office – First edition – Geneva: ILO, 2012. P. 175. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms 183859.pdf

1.3. Науковедческий анализ теории неустойчивой занятости¹

Актуальность проблемы научного статуса теории неустойчивой занятости

Относительно недавно (примерно, 10 лет назад) российские ученые начали системные исследования по достаточно широко исследуемым в других странах проблемам неустойчивости занятости («прекариата»), означающей неустойчивость, нестабильность занятости². Масштабность изучения данной темы в настоящее время подтверждает библиографическая база данных научных публикаций российских ученых (elibrary. ru), которая по запросу «неустойчивая занятость» выдала в разное время следующие результаты (табл. 1.3.1).

Таблица 1.3.1 Число публикаций, найденных по запросу «неустойчивая занятость» и «прекаризация», на ресурсе elibrary.ru

Используемые поля поис- кового запроса	Число публикаций в октябре 2016 год		Число публикаций в июне 2018 года	
	неустой-	прека-	неустойчи-	Прекариза-
	чивая занятость	ризация	вая заня- тость	ция
В: названии публикации, аннотации, ключевых словах	73	84	161	173
В: названии публикации, аннотации, ключевых словах, списках цитируемой литературы	136	118	302	297
В: названии публикации, аннотации», ключевых словах, списках цитируемой литературы, полном тексте публикации	9 077	194	12 191	455

¹ Материал был впервые частично опубликован в Бобков В.Н., Локтюхина Н.В., Квачев В.Г. «Науковедческий анализ российской теории неустойчивой занятости». Уровень жизни населения регионов России, № 4 (206), 2017. С. 9–18.

² Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхеффер Г. «Неустойчивая занятость и ее последствия для работников», цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП, 2007; Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011, № 5. С. 13–25; Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Негттапп, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011 и др.

Судя по ресурсу elibrary.ru число работ по неустойчивой занятости возрастает. Причем, если в августе 2016 мы нашли по запросу «неустойчивая занятость» 65 публикаций, то в октябре 2016 – уже 73, а в июне 2018 – 163.

Проблематика неустойчивой занятости заметным образом сказывается на содержании исследований в области экономики труда. Так, Колосова Р.П. обосновывает, что одним из оснований для разработки новой концепции экономики труда выступает прекаризация (наряду с рядом других факторов — глобализация, вступление Российской Федерации во Всемирную торговую организацию, новые формы занятости, изменения в трудовом поведении, обострение социального диалога и др.)¹.

В формировании любой теории придается особое значение ее институализации — социальному оформлению научного знания, поскольку оно связано с его признанием, получением независимости и самостоятельности соответствующих научных сообществ, формированием ими особой системы внутренних ценностей и т.д. В России институциализация исследований неустойчивой занятости происходит в рамках:

- научных сообществ (так, коллектив исследователей Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова во главе с Бобковым В.Н. проводит исследование прекаризации занятости в рамках гранта Российского научного фонда. 2016—2018 гг.);
- научных изданий (например, подготовлены и изданы в 2014–2015 гг. коллективные монографии по рассматриваемой теме²);
- системы научных мероприятий (в Москве были проведены масштабные Международные научно-практические конференции: в сентябре 2014 года «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества»; в октябре 2017 года «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты изменения законодательства о труде и занятости»);

 $^{^1}$ Колосова Р.П. Изменения в институциональной среде как фактор формирования новой модели экономики труда http://www.smsep.ru/sites/default/files/archive/2013/annotations/kolosova annotaciya 0.pdf

² Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. Монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. − М.: ТЕИС, 2014. − 96 с.; Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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.

• учреждений подготовки научных кадров (к проблемам неустойчивой занятости обращаются авторы диссертационных работ)¹.

Фактически в настоящее время происходит оформление российской теории неустойчивой занятости, а значит, актуальным является определение ее *научного статуса* — речь идет об определении места соответствующих исследований в системе экономического знания, выявлении их соответствия совокупности критериев, предъявляемых современным научным сообществом к теоретической форме существования и развития научного знания.

К сожалению, проблеме научного статуса того или иного направления экономической науки отдается незаслуженно мало места в образовании современных экономистов, и мы отмечали это в своих предыдущих работах².

Известный историк науки Т. Кун отмечал: «можно считать знаменательным, что экономисты меньше задумываются над вопросом, является ли их область наукой, чем это делают исследователи в некоторых других областях социальной науки»³. Целая совокупность работ по экономике труда начинается с постановки актуальности изучаемых проблем, с раскрытия понятийного аппарата, но при этом не отражает вопросов научности проведенных исследований и их результатов.

По выражению М. Блауга, цель изучения экономической методологии «заключается как раз в том, чтобы выявить правила и положения, которые мы постоянно используем для защиты собственных теорий и критики теорий оппонентов», а следствием ее игнорирования «посредственные методологические навыки большинства экономистов»⁴. Указанные сентенции не менее актуальны для находящейся на этапе становления в России теории неустойчивой занятости в силу востребованности методологических средств для придания уверенности, во-первых, в «правильности» теоретико-методологических разработок в данной области и, во-вторых, в объективности обосновываемых управленческих решений по преодолению негативных последствий неустойчивости.

В целях определения научного статуса теории рынка труда далее нами сформулировано несколько гипотез методологического характера.

¹ Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовое исследование: диссертация. кандидата юридических наук: 12.00.05. Нац. исслед. ун-т Высш. шк. Экономики. Москва, 2014.

 $^{^2}$ *Локтюхина Н.В.* О некоторых научных основаниях теорий рынка труда и занятости // Труд и социальные отношения. № 5, 2009. С. 72–77.

³ *Кун Т.* Структура Научных революций. – М., 1977.

 $^{^4}$ *Блауг М.* Несложный урок экономической методологии/ THESIS, 1994, вып. 4. С. 53.

Первая гипотеза — в настоящее время исследование неустойчивой занятости приобретает характер организованной теории. Подтверждением правильности данной гипотезы является масштабность исследований неустойчивой занятости, их научная институализация (как мы отмечали выше).

Обращение к различным источникам позволяет определить теорию, в *«широком смысле»* – в виде комплекса взглядов, представлений, идей, направленных на истолкование и объяснение какого-либо явления; в *«узком смысле»* – в виде высшей, самой развитой формы организации научного знания, дающей целостное представление о закономерностях и существенных связях определенной области действительности – объекта данной теории. Полагаем что теория неустойчивой занятости является на сегодня «теорией в широком смысле», поскольку еще многие ее аспекты раскрыты недостаточно, а исследования проходят не так давно.

Вторая гипотеза — теория неустойчивой занятости обладает совокупностью компонентов, соответствующих современным критериям «научности» теоретического знания. Данные характеристики в современной научной практике формализуются в виде совокупности средств познания и представления его результатов, включающиет: цель, задачи, объект, предмет, субъект, принципы, источники теории, подходы, язык теории, модели, методы, подходы, выведенные и сформулированные результаты. Для выявления таковых компонент может быть использован подход, примененный в работах по сходной проблематике².

Предпосылки и исторические аспекты развития теории неустойчивой занятости в России

Для того, чтобы определить вышеуказанные компоненты научности необходимо обратиться к такой форме научной рефлексии, как «позитивная методология» — «попытке осознать и обобщить практику исследований» в конкретной области³.

Как мы уже отмечали, понятие «неустойчивая занятость» относительно недавно вошло в российский научно-практический оборот. Изучение ситуации на рынке труда и в сфере занятости России,

¹ Крапивенский С.Э. Социальная философия: Учеб. для студ. гуманит. – соц. спец. высш. учебных заведений. – 4-е изд., испр. – М.: Гуманит. Изд. Цент ВЛПДОС, 2003. С. 268.

 $^{^2}$ *Локтюхина Н.В.* О некоторых научных основаниях теорий рынка труда и занятости // Труд и социальные отношения. № 5, 2009. С. 72-77.

 $^{^3}$ Философия науки: краткий энциклопедический словарь/ В.А. Канке. — М.: Издательство «Омега-Л», 2008. — 328 с. С. 144—145.

анализ динамики и содержания исследований в данной области позволяет указать причины, по которым именно в последние годы (а не сразу после перехода к рыночным отношениям и формирования рынка труда) у отечественных ученых появился интерес к проблемам прекаризации занятости.

Первой причиной, безусловно, является преодоление отечественными исследователями известной эйфории и «ослепленности» т.н. возвращением России в «русло развития мировой цивилизации», т.е. в лоно современного капитализма. Это, наряду с интересантами (заказчиками исследований), получавшими выгоды от таких преобразований, привело к преобладанию в 90-х и нулевых годах исследований, посвященных влиянию на занятость научно-технического прогресса и новых форм организации труда. Акцент в них делался на изучении новых организационных форм занятости

Второй причиной, является расширение масштабов неустойчивой занятости и необходимость в минимизации ее негативных последствий. По мере повышения гибкости рынка труда, ухода от «стандартной занятости», неустойчивость становится имманентным свойством современных трудовых отношений. При этом, нельзя отрицать временных и ситуативных плюсов «неустойчивости» для работника — возможность получения доходов за рамками стандартных трудовых отношений, гибкость в вопросах найма, рабочего времени и оплаты труда, возможность работать у нескольких работодателей и ряд других.

Проблемы прекаризации занятости обострились и актуализировались в связи с последними двумя экономическими кризисами, на которые российский рынок труда отреагировал специфическим образом. Это не столько существенный рост безработицы (ее уровень в России в 2015 году составил 5,6%, что лишь на 0,1 больше чем в 2012 и 2013 году), сколько расширение прекаризации – увеличение разных форм неполной занятости, падение доходов населения, рост задолженности по заработной плате и др.

Третья причина — необходимость в формализации на теоретическом уровне многообразных форм занятости, несущих в себе признаки неустойчивости. В разных источниках называют следующие формы неустойчивой занятости: занятость на условиях срочных трудовых договоров; занятость на условиях неполного рабочего времени (неполная занятость); занятость на условиях гражданско-правовых договоров; занятость на основе устной договоренности; слу-

 $^{^1\,}$ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный pecypc]. URL: www.gks.ru

чайная занятость; временная занятость; дистанционная занятость; агентская занятость; неформальная занятость; самозанятость; занятость в личном подсобном хозяйстве и др. В течение всего современного этапа развития экономики труда отечественные ученые активно исследовали различные формы и виды неустойчивой занятости. Наибольший интерес у российских ученых вызывают проблемы неформальной занятости. При этом единого, общепринятого определения данного вида занятости пока так и не сложилось. Согласно трактовке Международной организации труда, неформальная занятость лишь одна из областей неустойчивой занятости, рассматривающей в целом природу трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

Интерес ученых именно к неформальной занятости понятен. Экономическая наука во все времена реагировала на потребности практики, а с практической точки зрения именно занятость в некорпорированной экономике опасна своими социально-экономическими последствиями, в числе которых, не только снижение социальных гарантий для населения, но сокращение налоговой базы для государства в случае скрытого производства. Не случайно со второй половины 2014 года Правительством Российской Федерации инициирована и проводился большая работа по снижению именно неформальной занятости. 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.².

Гораздо больше совпадений в содержании «неустойчивой занятости» и *«нестандартной занятости»* (содержание которой наиболее полно раскрыто в работе авторов Высшей школы экономики³). Определение нестандартной занятости основано на ее противопоставлении «стандартной занятости» — в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. Т.е. нестандартная занятость вклю-

¹ Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?: препринт WP3/2012/04 [Текст]. / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. – 84 с.

 $^{^2\,}$ Итоги года: занятость населения и трудовая миграция URL: http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/579/

 $^{^3}$ Нестандартная занятость в российской экономике / под. Ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, $2006.-400\,\mathrm{c}.$

чает в себя многообразные формы занятости, отличающиеся от «стандарта».

Как показано в табл. 1.3.2, если основываться на критериях Международной организации труда, то содержание неустойчивой занятости шире нестандартной занятости, хотя данные виды занятости и пересекаются между собой.

Таблица 1.3.2 Соответствие «нестандартной занятости» критериям «неустойчивой занятости»

Критерии «неустойчивой занятости» Между- народной организации труда	Соответствие «нестандарт- ной занятости» критериям «неустойчивой занятости»	
Сроки контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд)	Соответствует	
Природа трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты)	Соответствует	
Неустойчивые условия труда (низкая заработная плата; слабая защищенность от прекращения трудовых отношений; отсутстствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте)	Соответствует если неустойчивые условия труда существуют в условиях соответствия критериев 1 и 2. Не соответствует, если неустойчивые условия труда существуют в условиях стандартной занятости	

Основное, что отличает от нестандартной занятости неустойчивую занятость, это то, что последняя может предполагать неустойчивые условия труда. Как следствие, признаки неустойчивости может иметь даже стандартная занятость. Так, например, низкая заработная плата работников бюджетной сферы позволяет характеризовать ее как неустойчивую, хотя она и реализуется в рамках стандартного трудового договора.

Если раньше формы занятости, несущие в себе признаки неустойчивости, исследовались в основном отдельно, то сейчас они все чаще рассматриваются в единой системе знаний — теории неустойчивой занятости. Это означает, что теория неустойчивой занятости выполняет некую интегрирующую и синтезирующую функцию, поскольку, базируясь на предыдущих наработках, интегрирует знания о ком-

плексе форм и видов неустойчивой занятости, значимых для управленческой практики.

Четвертая причина роста интереса российских ученых к проблематике неустойчивой занятости – расширение коммуникаций между российскими и зарубежными учеными, учитывая, что последние на несколько лет раньше обратились к рассматриваемой тематике. На сегодня таковые коммуникации пригорели устойчивый характер. В изданной России монографии «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» (2015г.) опубликованы статьи зарубежных исследователей: А. Зига (Германия), Я. Милев (Швейцария), М. Ричерри (Италия), П. Херманна (Германия)¹. В монографии «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда»² (2017г.) кроме уже названных зарубежных исследователей были опубликованы статьи А. Абрахам (Венгрия), С. Берешева (Казахстан), С. Есимжановой (Казахстан), С. Кергель (Германия), Ю. Ксоба (Венгрия), П.Д. Николя (Италия), Ф. Сипос (Венгрия), Р. Хепп (Германия).

Таким образом, анализ исторических аспектов отечественной теории неустойчивой занятости свидетельствует о закономерности ее формирования на определенном историческом этапе, в качестве ответа на потребности практики и необходимость теоретической формализации накопленных знаний.

Особенности российской теории неустойчивой занятости

Как показал наш анализ работ зарубежными ученых, значительно раньше российских обратившихся к проблематике прекаризации занятости³, соответствующие исследования проводились, прежде всего, на материалах стран, где они проживают. Как следствие, в обосновываемых критериях и признаках неустойчивой занятости прослеживаются страновые и национальные особенности (традиции, степень развития и регулирования экономики и рынка труда) (см. гл 1.1.).

¹ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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.

 $^{^2}$ Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Гл.научный ред., д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Изд-во Реал Принт, 2017.-560 с.

³ *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81–86.

В данном контексте интересен вопрос об отличиях российской теории неустойчивой занятости, которые могут возникнуть в ходе ее развития, от соответствующих зарубежных теорий. По нашей оценке, специфика российской теории неустойчивой занятости обусловлена особенностями, определяющими «образ» отечественного рынка труда. В числе таковых особенностей можно выделить нижеследующие.

- 1. Меньшая (относительно других стран) зависимость уровня занятости и безработицы от состояния экономики. Рынок труда России реагирует на экономические трудности не существенным ростом безработицы, а расширением неполной занятости, падением уровня доходов населения, увеличением задолженности по зарплате. Однако, низкий уровень безработицы говорит о наличии в экономике и в сфере занятости серьезных проблем консервируются старые и неэффективные рабочие места и поддерживается архаичная структура экономики в целом¹. Тем самым, сохраняется высокий риск неустойчивых условий труда.
- 2. Специфика ценообразования на рынке труда, заключающаяся в незрелости конкурентного ценообразования, феноменах бедности работающего населения, готовности населения (особенно пожилого возраста) работать за крайне низкую заработную плату, большая межрегиональная дифференциация по оплате труда, низкий уровень оплаты труда в социально значимых областях (медицина, образование, социальная защита, жилищно-коммунальное хозяйство), распространение задолженностей по заработной плате работникам, широкое использование нормативов оплаты труда (в виде минимального размера оплаты труда и др.).

Особенности формирования цены труда остаются наиболее обсуждаемыми в отечественной экономической науке и в перспективе проблемы оплаты труда могут быть рассмотрены через призму критериев неустойчивой занятости.

3. Неблагоприятные условия для функционирования основных субъектов рынка труда, суть которых в ограничениях для найма работников на рыночных принципах. Такие ограничения для покупателей рабочей силы состоят в факторах, сдерживающих развитие предпринимательства (неблагоприятные условия для ведения бизнеса), а значит и создание рабочих мест, а для наемных работников – препоны для территориальной мобильности, значительное число «моногородов» и т.д.

 $^{^1}$ 2014—2015 годы: экономический кризис — социальное измерение / под ред. Т.М. Малевой. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. — 112 с.; Гринберг Р.С. Рубль, выйди в коридор! / Российская газета, 2016. 26 февраля 2016 г. № 6909.

Российскому работодателю выгоднее платить низкую заработную плату большому количеству персонала, чем изыскать и вложить средства в модернизацию производства. Российские работники отличаются крайне низкой мобильностью (территориальной, профессиональной) и держатся за свои рабочие места, соглашаясь на низкую заработную плату и задержки в ее выплате, на режим неполной занятости. У работников просто нет выбора — нет вариантов достойных рабочих мест с достойной заработной платой, а значит нет достаточной мотивации для повышения мобильности на рынке труда. Т.е. на сегодня в самой структуре российской экономики содержатся предпосылки для неустойчивости занятости.

4. Существенная дифференциация между рынками труда регионов России, выраженная в различиях между характеризующими их показателями, сочетании трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов, что осложняется низкой мобильностью рабочей силы. В данной связи будет интересно исследование региональных аспектов прекаризации занятости, обоснование специфических региональных особенностей. Например, проживание в моногороде с возможностью трудоустройства на градообразующем предприятии (в случае если таковое испытывает экономические трудности) повышает риск неустойчивой занятости.

Не претендуя на полное описание образа рынка труда, тем не менее, можно сделать вывод, что характеризующие данный образ особенности, хотя и зародились в начале 1990-х годов, но сохранились (в модифицированном виде) до настоящего времени, а, следовательно, они влияют, и будут продолжать влиять, на российские особенности неустойчивой занятости как социально-экономического явления, а также на результаты исследований российских ученых, посвященных изучению НЗ.

Компоненты научности теории неустойчивой занятости

На основе анализа научной литературы представляется возможным определить, что *целью* теории неустойчивой занятости является научное отражение процессов и явлений в сфере рынка труда и занятости, сопровождающихся признаками неустойчивости и нестабильности.

Цель теории неустойчивой занятости конкретизируется в ее $\it sa-dauax$. К их числу авторы настоящей статьи относят:

• систематизацию и обобщение знаний о неустойчивой занятости, ее формах и видах, учет уроков их реализации в эволюции экономического познания и практики;

- анализ и выявление критериев неустойчивой занятости, их уточнение с учетом изменяющейся социально-экономической ситуации;
- выделение узловых проблем, отражение закономерностей и тенденций неустойчивой занятости, прогнозирование на их основе развитие ситуации в экономике, социальной сфере и общественной жизни:
- обоснование необходимой информационной базы для теоретикометодологического обеспечения разработки проблем неустойчивой занятости, выработки рекомендаций по их решению;
- разработку научно обоснованных рекомендаций по снижению негативных проявлений неустойчивой занятости, снижению ее масштабов (в случае, если таковая представляет опасность для общества), использованию потенциала неустойчивой занятости в позитивном ключе.

Исходя из обозначенных цели и задач, теория неустойчивой занятости не просто интегрирует знания, но и имеет практическое значение, поскольку позволяет понять «плюсы» и «минусы» неустойчивости, предвидеть ее динамику, обосновать необходимые управленческие решения.

Важной характеристикой теории является ее направленность на *объекты и предметы*. Исследования неустойчивой занятости носят междисциплинарный характер, ее проблемы пронизывают различные направления научного знания. К настоящему времени прекаризация занятости рассматривается с позиции нескольких наук, в числе которых нижеследующие.

1. Экономическая наука, рассматривает феномен прекаризации с точки зрения экономических отношений между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления товаров, услуг и информации.

К проблеме неустойчивой занятости особенно активно обратились ученые — экономисты по труду, что закономерно, поскольку прекаризация стала новой и крайне распространенной формой трудовых отношений. Так в числе авторов монографии «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» известные ученые в области экономики труда: Бобков В.Н., Карташова Л.В, Колосова Р.П., Локтюхина Н.В., Разумова Т.О., Рожков В.Д., Санкова Л.В., Федченко А.А., Яковлев Р.А. и др. Статьи о троих из отмеченных авторов

¹ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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.

(Бобков В.Н., Колосова Р.П., Яковлев Р.А.) были включены в 2009 году в научно-биографическая энциклопедию «Крупные отечественные ученые и специалисты в области труда и социальной политики» данное обстоятельство говорит о том, что ученые, на протяжении десятилетий занимающиеся разработкой проблем экономики труда, также обратились к теме прекаризации занятости.

Контент-анализ публикаций показывает, что формирование и развитие теории неустойчивой занятости к настоящему времени сказалась на всех основных направлениях экономики труда. К данной теме исследователи обращаются при изучении теоретических аспектов экономики труда, проблем уровня жизни и оплаты труда, трудовой миграции, особенностей занятости и положения на рынке труда различных социально-демографических групп населения (рассматриваются вопросы неустойчивости занятости молодежи, старшего поколения), системы социального партнерства. Проблемы прекаризации рассматриваются экономистами в разрезе отдельных регионов, группы регионов, моногородов. Судя по числу публикаций, имеющихся в открытом доступе, проблемы прекаризации еще недостаточно рассматриваются в рамках изучения вопросов производительности труда.

2. Социология рассматривает неустойчивую занятость как социальное явление в контексте изучения общества, раскрытия внутренних механизмов его строения и развития, закономерностей социальных действий и массового поведения людей, отношений между личностью и обществом. В данном аспекте прекаризация рассматривается в работах зарубежных авторов М. Ричерри², Я. Милев³.

В России проблемы неустойчивости занятости также исследуется с позиций социологии, в частности Тощенко Ж.Т. предпринята попытка объяснения причин возникновения нового социального

¹ Крупные отечественные ученые и специалисты в области труда и социальной политики: научно-биографическая энциклопедия / под общ. ред. Н.А. Волгина; Российская академия государственной службы при Президенте РФ; Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики. – М.: Издательство РАГС, 2009. – 252 с.

² *Ричерри М.* Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышление на тему опасных противоречий / Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 18−32.

³ *Милев Я.* Опасные последствия медиации и их влияние на прекаризацию в обществе / Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 161–174.

класса — прекариата, описания его структуры¹, коллективом авторов института социологии РАН под руководством М.К. Горшкова проанализирован комплекс вопросов трансформации занятости и российского общества в период кризиса 2014–2016 гг.² и др.

Подготовлены кандидатские диссертации по социологии, посвященные формам неустойчивой занятости, по следующим разделам паспорта научных специальностей ВАК:

22.00.03 Экономическая социология и демография (Зудиной А.А. на тему «Влияние неформальной занятости на самооценки социального положения»³; Тарасовой А.Н. на тему «Неформальная занятость на рынке труда»⁴);

22.00.04 Социальная структура, социальные институты и процессы (Акмаловой Э.М. на тему «Стратегии поведения молодежи на неформальном рынке труда»⁵; Правкиной Я.Ю. на тему «Социальные аспекты институциализации дистанционного труда молодежи»⁶);

- 22.00.08 Социология управления (Розеватовым Г.А. на тему «Нестандартная занятость в современном российском обществе: социолого-управленческий аспект»⁷).
- 3. Юридические науки изучают проблемы неустойчивой занятости с точки зрения теории, истории и практики правового регулирования соответствующих отношений. Поэтому с особым интересом к данной теме обращаются специалисты в области трудового права, в рамках которого исследуются институты, правовые нормы которых регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

 $^{^1}$ *Тощенко Ж.Т.* Зарождение нового социального класса // Вестник Российской академии наук. 2016. Т. 86. № 3. С. 231.

 $^{^2\,}$ Российское общество и вызовы времени. Книги 1–5 / [М.К. Горшков и др.]., под ред. М.К. Горшкова. – М.: Весь Мир, 2015–2017.

 $^{^3}$ Зудина А.А. Влияние неформальной занятости на самооценки социального положения: диссертация .. кандидата социологических наук: 22.00.03 / Зудина Анна Алексеевна; [Место защиты: Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики»]. Москва, 2014.

 $^{^4}$ $\it Tapacoвa$ $\it A.H.$ Неформальная занятость на рынке труда : диссертация .. кандидата социологических наук : 22.00.03 Тюмень, 2004.

 $^{^5}$ *Акмалова Э.М.* Стратегии поведения молодежи на неформальном рынке труда: диссертация кандидата социологических наук : 22.00.04 Место защиты: Морд. гос. унтим. Н.П. Огарева]. , 2016.

 $^{^6}$ *Правкина Я.Ю.* Социальные аспекты институциализации дистанционного труда молодежи: диссертация .. кандидата социологических наук: 22.00.04 / [Место защиты: Сарат. гос. техн. ун-т им. Гагарина Ю.А.]. Саратов, 2013.

 $^{^7}$ *Розеватов Г.А.* Нестандартная занятость в современном российском обществе: социолого-управленческий аспект: диссертация .. кандидата социологических наук: 22.00.08 Пенза, 2007.

Юридические науки, как и экономические, оперативно реагируют на потребности практики. Так несколько диссертаций на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения было подготовлено по проблематике заемного труда, которая активно обсуждалась в 2000-е годы. Это работы Власенко М.С., Кривой Я.В. и Рымкевич О.П.¹.

Как показал наш анализ, из всего комплекса наук экономика, социология и право наиболее часто обращаются к проблемам неустойчивой занятости. Реже данная тема рассматривается философскими науками (к примеру, в диссертации Латыпова Г.С. на тему «Неформальные трудовые отношения: социально-философский анализ»². Встречается научный анализ психологических аспектов прекаризации, например, в работе Дружилова С.А.³, а также Рудой М.А. и Дементий Л.И.⁴.

Следует также отметить, что проблемы прекаризации и неустойчивости могут рассматриваться в «широком смысле» применительно к комплексу социальных, экономических, правовых и иных отношений. Например, в статье Вольчика В.В. и Посуховой О.Ю. рассматривается проблема прекариатизации общества рассматривается через призму трансформации институтов, технологий и механизмов регулирования Исследование прекаризации и неустойчивости в «узком смысле» означает рассмотрение данной проблемы применительно к занятости и рынку труда. Данный подход, по нашей оценке, получил наибольшее распространение в России.

Таким образом, исследования неустойчивой занятости полностью отражают интегративный характер современного этапа научного по-

¹ Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России: диссертация .. кандидата юридических наук: 12.00.05 / Власенко Мария Сергеевна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. Москва, 2009; Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: Международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты: диссертация .. кандидата юридических наук: 12.00.05 Москва, 2006; Рымкевич О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду: диссертация .. кандидата юридических наук: 12.00.05 Санкт-Петербург, 2005.

 $^{^2}$ *Латыпова Г.С.* Неформальные трудовые отношения : социально-философский анализ : диссертация .. кандидата философских наук : 09.00.11 / Латыпова Гульнара Сабитовна; [Место защиты: Башкир. гос. ун-т]. Уфа, 2011.

³ Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социальнопсихологические аспекты // Электронный научно-практический журнал »Гуманитарные научные исследования» http://human.snauka.ru/2015/01/9491

 $^{^4}$ *Рудой М.А., Дементий Л.И.* Прекариат как предмет психологического исследования // Евразийский научный журнал, 2016, № 6. С. 354–358.

 $^{^5}$ В.В. Вольчика и О.Ю. Посуховой Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений //TERRA ECONOMICUS. 2016, № 2, Том 14. С. 159-173.

знания, когда наука из «дисциплинарной» сферы деятельности превращается в «проблемно ориентированную»¹. Даже в рамках одного законченного исследования той или иной проблемы неустойчивой занятости не всегда удается объективно определить на отношения какого рода (экономические, социальные, правовые) являются главными для изучения. Так, например, Федченко А.А. и Маслова Е.В. в работе «Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества» одновременно выявляют экономические причины неустойчивой занятости (предмет экономики), а также роль неустойчивой занятости в социальной кластеризации общества (проблемное поле социологии)².

Учитывая междисциплинарность теории неустойчивой занятости ее *объект* можно определить достаточно широко и просто, как — неустойчивая занятость и ее регулирование.

Предметная область теории — более конкретна, ибо это сфера реальности, включающая объекты и явления, на описание и объяснение свойств и поведения которых претендует теория. При определении предмета и необходимо учитывать направление исследования. Если мы рассматриваем теорию неустойчивой занятости как экономическую, то исходя из специфики экономических отношений предметом данной теории являются экономические отношения в связи с существованием отношения занятости, имеющей признаки неустойчивости.

Важное место в теории придается существованию комплекса *проблем*, являющихся исходным пунктом исследования, дающим толчок для развития науки. В современном обществе, системе социально-экономических отношений существует и появляется множество новых проблем, которые становятся основаниями для активного развития теории неустойчивой занятости, проработки ее новых аспектов. Глобализация экономики, появление новых технологий, развитие средств связи порождает новые формы неустойчивой занятости, которые требуют своего изучение, разработки научно обоснованных рекомендаций по их регулированию.

Важнейшей методологической основой теории являются исходные формы научного мировоззрения — *принципы*. С учетом принятых в методологии науки классификаций принципы теории неустойчивой

¹ *Гусев С.С.* Энциклопедия эпистемологии и философии науки. М.: «Канон+», РООИ «Реабилитация». И.Т. Касавин. 2009.

² Федченко А.А., Маслова Е.В Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 246−264.

занятости могут быть разделены на несколько групп: общенаучные принципы, принципы экономической науки, специфические. Содержание первых двух групп принципов мы раскрывали в своих предыдущих исследованиях¹. Что касается специфических принципов теории неустойчивой занятости, то к таковым (как и в случае с более «широкой» по содержанию теорией рынка труда и занятости) могут быть причислены принципы, характеризующие отношение субъекта познания к рынку труда и занятости. Исследователи придают особое значение социальным аспектам проблем неустойчивой занятости, а, следовательно, принципом соответствующей теории является достижение оптимального баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью, соблюдение прав и в интересах наиболее уязвимой стороны трудовых отношений — наемного работника.

Что касается методов, выступающих базовыми познавательными средствами и компонентами любой теории, то в случае с теорией неустойчивой занятости совокупность ее методов разнообразна и им присущ междисциплинарный характер. Так, например, в экономических работах по прекаризации активно применяются социологические методы исследования. При этом, как справедливо отмечают Колосова Р.П. и Разумова Т.О. с точки зрения методологии и методик изучения неустойчивость занятости является одним из самых сложных социально-экономических явлений, что, прежде всего, обусловлено необходимостью анализа отклонений фактических стандартных социально-трудовых отношений от некого стандарта². Для решения этой задачи требуется применение многих методов: экономических, математических, социологических и др.

Система методов любой области знаний во многом определяется наличием *источников* — реального фактического материала, с которым «работает» теория³. Учитывая масштабы и многообразие явлений прекаризации занятости источники знаний о таковой также

¹ *Локтюхина Н.В.* О некоторых научных основаниях теорий рынка труда и занятости // Труд и социальные отношения. № 5, 2009. С. 72-77.

² Колосова Р.П., Разумова Т.О. Неустойчивость занятости: введение в анализ // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» / 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. С. 33−41.

³ См. подробнее: Кохановский В.П., Лешкевич Т.Г., Матяш Т.П., Фатхи Т.Б. Основы философии науки: Учебное пособие для аспирантов н/Д: Феникс, 2004. С. 171–175; Философия науки: учебное пособие для студентов и аспирантов высших учебных заведений/Г.И. Рузавин. – М. Юнити-ДАНА, 2008. С. 30–31.

многообразны. Эта результаты статистических обследований, опросов населения и экспертов, нормативные правовые акты, данные органов государственной власти и внебюджетных социальных фондов, а также накопленный массив исследований по рассматриваемой и смежной проблематике и др.

Вместе с тем, особенности источниковой базы не позволяют простыми способами изучить неустойчивую занятость, определить ее масштабы. Официальная статистика из всех видов неустойчивой занятости выявляет только занятость в неформальном секторе, принимая в качестве критерия определения единиц неформального сектора отсутствие государственной регистрации в качестве юридического лица. Это означает, что в число неформально занятых могут включаться как занятые на основе устной договоренности (одно из самых опасных проявлений неустойчивой занятости), так и индивидуальные предприниматели, имеющие вполне понятные для них «устойчивые» условия труда. Так по данным Росстата в 2017 году в неформальном секторе было занято 14 324 тыс. человек, что составило 19,8% к общей численности занятого населения.

Однако сколько в этой совокупности неустойчиво занятых достоверно определить невозможно. Следует отметить, что лишь научное изучение прекаризации занятости, обоснование ее критериев позволит сформировать рекомендации для статистики какие методологические основания заложить в проведение обследований в целях более объективного понимания масштабов неустойчивой занятости.

В формировании теории важную роль играет построение моделей, определяющих специфику данной теории¹. В основе теории неустойчивой занятости лежит модель ненадежности, сомнительности, опасности, неустойчивости трудовых отношений — так можно трактовать английское слово «precarious». Моделирование фрагмента реальности подобным образом задает программу исследования: побуждает ученого обосновывать критерии неустойчивой занятости, ее формы, виды, особенности, положительные и отрицательные аспекты, искать пути «снижения» неустойчивости. Теория неустойчивой занятости «работает» и с другими моделями: «купли-продажи рабочей силы», трудовых отношений трехстороннего характера (заемный труд) и др.

При этом, к сущности неустойчивой занятости в российских исследованиях характерно многообразие *подходов*, которые, в свою очередь являются базовым методологическим средством, обеспечи-

¹ См.: Степин В.С. Теоретическое знание. М.: Прогресс – Традиция, 2003. URL: http://www.philosophy.ru/library/stepin/02.html (дата обращения: 05.09.2009).

вающим выделение субъектом познаваемого и преобразуемого явления, определения оптимальных в конкретных условиях направлений его познания и преобразования.

Данные подходы мы попытаемся проанализировать через призму формулируемых российскими учеными определений понятия «неустойчивая занятость». Исходя из принципов определения, таковое должно в четкой и ясной для понимания форме указывать на существенные (отличительные) свойства объекта изучения, достаточные для распознавания данного объекта. В нашем случае такими существенными свойствами могут быть существенные свойства неустойчивой ключевые — его основные критерии (или один основной критерий). В табл. 1.3.3 приводя несколько определений понятия «неустойчивая занятость» мы выделили ключевое свойство, указываемое в соответствующем определении.

Таблица 1.3.3 Подходы к определению понятия «неустойчивая занятость» (НЗ) в работах российских авторов

Автор	Определение НЗ	Ключевое свойство НЗ согласно определению – ключевой кри- терий НЗ
Бобков В.Н. 1	Неустойчивая занятость (прекаризация занятости, англ. — employment precarity) — социально-экономические отношения, возникающие в процессе воспроизводства рабочей силы, вынужденные для работника при сужении сферы занятости на основе официального бессрочного трудового договора со стандартной рабочей неделей и расширении ее на условиях срочных, гражданско-правовых и иных отношений занятости, а также при неформальной занятости в формальной экономике, скрытом производстве, при незаконной деятельности и безработице	Вынужденные для работника ограничен- ные чем-либо отношения занятости
Бизю- ков П.В. 2	Неустойчивая занятость — это <i>нестандартные</i> формы занятости с низким уровнем оплаты труда, отсутствием защиты от увольнений, отсутствием системы социальной защиты и невозможностью отстаивания работником своих прав и интересов	Нестандартные формы заня- тости

Окончание

Автор	Определение НЗ	Ключевое свойство НЗ согласно определению – ключевой кри- терий НЗ
Яковлев Р.А. 3	Под неустойчивой занятостью следует понимать наличие в обществе рабочих мест, которые имеют какие-либо ограничения на использование трудового потенциала работников. Эти ограничения могут быть вызваны сроком проведения работ, их объемом, зависимостью работ от природных и климатических явлений, физиологических особенностей человека и т.п Неустойчивая занятость сопровождается заключением трудового договора на определенный срок (срочный трудовой договор)	Ограничения на использова- ние трудового потенциала работников
Панов А.М. 4	Неустойчивая занятость (за исключением прекариата) трактуется исходя из условия соблюдения требований стандартной модели занятости: не соблюдаются все требования за исключением занятости в формальном секторе. При такой трактовке отдельно от неустойчивой занятости выделяется неформальная занятость (идентифицируемая с прекариатом), для данного типа занятости не соблюдается условие работы в формальном секторе	Несоблюдение требований стандартной модели заня- тости

Представленные четыре варианта определений иллюстрируют многообразие подходов к сущности неустойчивой занятости, поскольку в таковых фигурируют три варианта выделяемого ключевого свойства определяемого явления: вынужденные для работника ограниченные чем-либо отношения занятости (у Бобкова В.Н.); нестандартность, отклонение от заданного стандарта (у Бизюкова П.В. и Панова А.М.); ограничения на использование трудового потенциала работников (у Яковлева Р.А.).

Говорить о существовании теории возможно лишь в том случае, если в ее структуре сложились определенные *результаты*, выступающие основной формой существования теоретического знания, т.е. исследователями выявлены законы, закономерности, тенденции, особенности тех или иных явлений, просчитаны прогнозы. В отечественной теории неустойчивой занятости наработаны такие результаты: обоснованы различные варианты критериев неустойчивой занятости, определены ее предпосылки (в том числе обусловленные российскими особенностями), выявлены закономерности, касающи-

еся прекаризации. Наиболее важная *закономерность* — вступление работника в неустойчивые трудовые отношения ухудшает качество занятости, приводит к ненадежности (воспроизводства социально-экономических отношений, вследствие чего формируется социальная уязвимость и неустойчивость общества. Что касается прогнозов прекаризации занятости — то исследователи предрекают различные варианты ситуации. Например, Колосова Р.П. и Разумова Т.О. исходят из инертного, мобилизационного и инновационного вариантов развития российской экономики — лишь при последнем прекаризация может постепенно сокращаться¹.

Значимость результатов теории определяется возможностью их практического учета субъектами управления для развития или преодоления выявленных процессов. Вместе с тем, практики в сфере государственного управления (в отличие от профсоюзов и других общественных организаций) еще недостаточно восприняли понятийный аппарат и суть проблематики неустойчивой занятости. Вместе с тем очевидно внимание к отдельным аспектам неустойчивой занятости. Так, Российская Федерация стала первой страной на законодательном уровне запретившая заемный труд. Принятие соответствующего федерального закона стало результатом многолетних усилий не только общественности, но и ученых, доказавших крайне негативное влияние распространение заемного труда на общество.

Выводы по главе 1

1. Проблематика неустойчивой занятости уже довольно длительное время и широко изучается в исследованиях зарубежных ученых. Экономико-социологический генезис ее возникновения и трансформации позволил определить основные содержательные характеристики НЗ. Конференция МОТ 2012 г. формализовала критерии неустойчивой занятости, которые широко используются международным сообществом с учетом специфики страновых сообществ. Тем не менее, с учетом быстрой трансформации рынков труда и занятости, понятие НЗ продолжает развиваться и наполняться новыми аспектами, представленными в исследованиях международного научного сообщества и обобщаемых различными международными

¹ Колосова Р.П., Разумова Т.О. Неустойчивость занятости: введение в анализ // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» / 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. С. 33−41.

организациями, международными и национальными статистическими органами.

- 2. Основными предпосылками, приведшими к распространению неустойчивости в глобальном контексте являются:
- динамика международного разделения труда;
- изменения природы труда;
- индустрия 4.0 (четвертая промышленная революция);
- распространение неолиберальной идеологии.

Все эти предпосылки приводят к расширению неустойчивости в различных формах, но в основном — в форме неустойчивой занятости, проецирующейся на неустойчивость современных обществ. Прекаризованная (неустойчивая) занятость это феномен вынужденного перехода к гибким формам занятости, порождающий ненадежность, сомнительность, опасность, неустойчивость трудовых отношений, отрицательно влияющих на работников, государства и общества.

Неустойчивость не является случайным явлением, она — часть институционального порядка, который прагматично и сознательно строится как элемент глобальной и национальной политики капитала.

- 3. Капиталистическая глобализация приводит к разрыву с долгосрочными перспективами. Источник неопределенности, преобладающей в современных обществах, лежит в большой асимметрии между глобальным капиталом, который высоко мобилен, и трудом, который ограничен национальными рамками. Глобальная неопределенность, обусловленная разрушающим воздействием глобальной конкуренции, порождает глобальную нестабильность и является источником рабочей, социальной и экзистенциальной прекаризации.
- 4. Результаты анализа международных и российских исследований по проблемам неустойчивой занятости, подтверждают гипотезу о том, что в настоящее время исследование неустойчивой занятости приобретает характер организованной теории, обладающей совокупностью характеристик, соответствующих современным критериям «научности» теоретического знания. Опираясь на результаты анализа можно определить место теории неустойчивой занятости в системе научного знания.

Во-первых, теории неустойчивой занятости присущ междисциплинарный характер, ее проблемы пронизывают разные направления научного знания и могут быть объектом исследования экономических, социологических, юридических наук и других наук.

Во-вторых, теория неустойчивой занятости становится важнейшим компонентом экономики труда, изучающей процессы воспроизводства

рабочей силы и взаимодействия работников, средств и предметов труда. Теория неустойчивой занятости в этой системе отвечает на вопросы о сущности, содержании и особенностях неустойчивой занятости, как крайне распространенной форме трудовых отношений.

Указанные положения, в свою очередь, *определяют научно-практическую роль теории неустойчивой занятости*, таковая по оценке авторов, заключается в выполнении данной теорией интегрирующей и синтезирующей функции, поскольку, базируясь на предыдущих наработках, интегрирует знания о комплексе форм и видов неустойчивой занятости, значимых для управленческой практики. Проблема управления неустойчивостью занятости заключается не в борьбе с чем-то, что управляет этими процессами извне общества, а с изменениями самого этого общества, его трансформацией в общество управляемой социо-природной эволюции, в общество, основанное на знании, общество опережающего развития интеллекта человека.

5. Для России развитие капиталистической глобализации представляет новые возможности и новые вызовы. С одной стороны, современны этап глобализации позволяет быстрее овладеть современными достижениями научно – технического прогресса и, в сочетании с более полным использованием странового человеческого потенциала, использовать новые возможности для сокращения масштабов неустойчивой занятости. С другой стороны, сохранение сырьевой зависимости экономики и отставания в развитии целого ряда инновационных отраслей, обусловленные сиюминутными интересами российского капитала, и отражающими его интересы, плутократического государства, усиливают неустойчивость российской экономики и общества и способствуют росту прекаризации занятости.

ГЛАВА 2. КАК ОЦЕНИТЬ МАСШТАБЫ НЕУСТОЙЧИВОСТИ ЗАНЯТОСТИ?

2.1. Критерии неустойчивой занятости

В настоящем разделе предпринята попытка определения критериальных стандартов НЗ, вероятности ее возникновения и степени неустойчивости с учетом особенностей российского рынка труда.

Учитывая, что в России уже сформировалось экспертное сообщество по проблематике НЗ, и в целях обоснования критериальных стандартов НЗ, авторами исследования впервые в России был организован и проведен осенью 2016 года анкетный опрос экспертов на тему «Неустойчивая занятость в Российской Федерации», а также обобщены его результаты. Всего было опрошено 35 экспертов, работающих в сфере науки и образования, трудового права, государственного управления, занятости и рынка труда. Эксперты представляли такие российские субъекты как Москва и Санкт-Петербург, Республика Башкортостан, Амурская, Воронежская, Саратовская, Свердловская, Челябинская области, а также гг. Екатеринбург, Новосибирск, Рязань, Севастополь и ряд др.

Значимость критериев неустойчивой занятости МОТ и новые критерии

Достаточно распространенным является обращение к критериям прекаризации занятости, предложенным Международной организацией труда² (см. введение), что закономерно, учитывая задачи данной организации, формирующей международные стандарты политики в сфере социально трудовых отношений. Именно критерии МОТ легли в основу экспертного опроса.

Проведенный опрос по тематике H3 позволяет вывести значимость критериев MOT по оценке экспертов (таблица 2.1.1). Исходя из численности экспертов, согласившихся с тем или иным критерием, определена следующая оценочная шкала: от 90 до 100% – «очень высокая значимость»; от 80 до 89% – «высокая значимость»; от 40 до 79% – «средняя значимость»; от 0 до 39% – «низкая значимость».

 $^{^1}$ Данный материал был впервые частично опубликован в: Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В., Риччери М. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. — 2017. — Т. 13, вып. 3. — С. 672—683.

² ILO. 2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/–ed_dialogue/–actrav/documents/meetingdocument/wcms 179787.pdf (Дата обращения: 18.02.2017).

Таблица 2.1.1 Значимость критериев неустойчивой занятости МОТ, исходя из оценок экспертов-участников опроса

Критерии	Доля экспертов, согласных с критерием	Значимость критериев
Сроки контракта, в т.ч. следующие элементы:		
контракт на фиксированный срок;	71,4	Средняя
контракт на короткий срок;	82,9	Высокая
временный труд;	88,6	Высокая
сезонный труд;	91,4	Очень высо- кая
поденный труд;	88,6	Высокая
случайный труд.	94,3	
Природа трудового взаимоотношения, в $m.ч.$ следующие элементы:		
многосторонние отношения найма;	57,1	Средняя
скрытые отношения найма;	91,4	Очень высо- кая
фиктивная самозанятость;	85,7	Высокая
субподрядные контракты;	85,7	Высокая
агентские контракты.	85,7	Высокая
Неустойчивые условия труда, в т.ч. следую- щие элементы:		
низкая заработная плата;	80	Высокая
слабая защищенность от прекращения трудовых отношений;	91,4	Очень высо- кая
отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традици- онно ассоциирующимся со стандартной занятостью;	97,1	Очень высо- кая
отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте	94,3	Очень высо- кая

Как видно из представленных данных, эксперты чаще всего были не согласны с отнесением к признакам НЗ «контракта на фиксированный срок», а также «многосторонних отношений найма». У этих критериев — средняя значимость. Также близки к средней значимости такие индикаторы НЗ как: «низкая заработная плата» и «наличие контракта на короткий срок». Полагаем, что такие результаты оценки критерием МОТ обусловлены российскими особенностями НЗ.

Во-первых, особенности срочных трудовых договоров как критерия НЗ в России связано с тем, что российское трудовое законодательство (раздел III Трудового кодекса Российской Федерации) достаточно хорошо защищает права работника при заключении трудовых договоров на определенный срок (короткий и фиксированный срок в контексте критериев МОТ).

Во-вторых, особенности многосторонних отношения найма как критерий неустойчивой занятости, могут быть связаны с тем, что Россия стала первой в мире страной, законодательно запретивший так называемый «заемный труд», суть которого именно в многосторонних отношениях найма, когда человек заключает договор с частным кадровым агентством, которое отдает его труд «взаймы», «в аренду» работодателю.

В-третьих, сомнения в низкой заработной плате как критерии неустойчивой занятости могут быть обусловлены тем, в России на протяжении всего периода рыночных отношений низкая заработная плата является своего рода «стандартом» трудовых отношений. Речь идет о крайне низких минимальных государственных гарантиях по оплате труда, т.е. том минимуме заработной платы, ниже которого работодатель не имеет права выплачивать работнику.

Новыми предложенными экспертами особенностями, на которые не указывает определение неустойчивой занятости МОТ, являются критерии, обусловленные *занятостью*, вследствие мошеннических действий со стороны, как работодателя, так и работника:

- сообщение работником и/или работодателем ложной информации о себе и/или об условиях найма;
- сообщение недостоверной информации работника и работодателя друг другу по вопросам найма.

Следует отметить, что для России характерно разнообразие способов мошенничества, которые критерии МОТ не охватывают. К таким *«мнимым» формам занятости* относятся:

1) Мнимый «испытательный срок», по результатам которого работнику не выплачивается заработная плата и с ним разрывается

трудовые отношения под предлогом, не прохождения испытательного срока.

- 2) Получение, якобы «тестового» задания (например, еще на этапе собеседования), выполнение которого может потребовать значительных временных усилий от соискателя, результаты будут использованы работодателям, но не оплачены.
- 3) Обучение, которое до начала работы необходимо пройти соискателю за свои собственные средства, но затем трудоустройства может и не быть, так как соискатель, например, не сдаст экзамен.

Специфика рассмотренных выше форм занятости в том, что соискатель может и не осознавать шаткость своего положения, быть уверенным в успешном трудоустройстве и профессиональных перспективах. Данное обстоятельство наводит на мысль, что все критерии НЗ можно разделить на $\partial \emph{ва}$ **muna**:

Первый тип критериев H3— осознаваемые работником. Понимая их, например, зная о работе на основе устной договоренности, работник отдает себе отчет в том, что находится в нестабильных трудовых отношениях. Такие признаки могут легко определяться на основании опросов работников.

Второй тип критериев Н3 – не осознаваемые работником, изза чего работник может иметь ложное ощущение стабильности своего положения.

Помимо указанных выше форм занятости, возникших в результате мошеннических действий со стороны работодателя, эксперты обратили внимание на *занятость под риском увольнения*, о которой работник может и не знать.

В целом, результаты анализа критериев неустойчивости занятости Международной организации труда позволяют сделать вывод, что таковые критерии могут быть лишь основой для определения критериев неустойчивой занятости с учетом национальных особенностей. В этом и есть суть рекомендаций МОТ, которые традиционно адаптируются с учетом специфики того или иного государства.

Критерии неустойчивой занятости через призму форм занятости, обладающих признаками неустойчивости

Для определения вероятности НЗ авторы использовали результаты экспертного опроса, предприняв следующее методологическое допущение — долю согласившихся экспертов, которые оценили вероятность прекаризации в той или иной форме занятости (таблица 2.1.2). Формализуя качественную оценку НЗ, была предложена следующая оценочная шкала: от 90 до 100% — «очень высокая вероятность»;

от 70 до 89% — «высокая вероятность»; от 40 до 69% — «средняя вероятность»; от 20 до 39% — «низкая вероятность»; от 0 до 19% — «очень низкая вероятность».

Таблица 2.1.2 Оценка экспертами форм неустойчивой занятости (НЗ) в рамках опроса

№ п/п	Формы неустойчивости занятости	Доля экспертов, согласных с отнесением формы занятости к НЗ – оценка вероятности НЗ, процентов	Качественная оценка вероятно- сти НЗ
1.	Занятость на условиях срочных трудовых договоров	77,1	Высокая
2.	Занятость на условиях неполного рабочего времени (неполная занятость)	77,1	Высокая
3.	Занятость на условиях гражданско-правовых договоров	80,0	Высокая
4.	Занятость на основе устной договоренности	97,1	Очень высокая
5.	Случайная занятость	94,3	Очень высокая
6.	Временная занятость	82,9	Высокая
7.	Дистанционная занятость	45,7	Средняя
8.	Агентская занятость	82,9	Высокая
9.	Неформальная занятость	97,1	Очень высокая
10.	Самозанятость	40,0	Средняя
11.	Занятость в личном подсобном хозяйстве	31,4	Низкая

Очень высокая вероятность НЗ, судя по данным опроса, характерна для: «занятости на основе устной договоренности» (97,1%); «неформальной занятости» (97,1%); «случайной занятости» (94,3%),

что вполне ожидаемо, поскольку данные формы занятости, не только практически всегда являются неустойчивыми, но и крайне негативны своими социально-экономическими последствиями.

Прежде всего, это касается занятости на основе устной договоренности, поскольку отсутствие трудового договора делает работника полностью незащищенным. Отсутствие бессрочного найма, оформленного официальным трудовым договором, «позволяет рассматривать широкий круг ситуаций, складывающихся в сфере, не отвечающей критериям стандартной занятости» Высокая вероятность неустойчивости неформальной занятости, понятна, т.к. эти трудовые отношения полностью выведены за рамки трудового законодательства. По данным Росстата в 2015 году в неформальном секторе было занято 14 827 тыс. человек, что составило 20,5% к общей численности занятого населения?

Среди форм занятости с высокой вероятностью неустойчивости обратим внимание на агентскую занятость. Дело в том, на основании оценки экспертами критериев неустойчивой занятости МОТ, критерий «многосторонние отношения найма» определен ими как критерий средней значимости. Вместе с тем агентская занятость, по своей сути и есть многосторонние отношения найма, так как это один из видов временной занятости, заключающийся в использовании предприятиями внешних работников агентств занятости (предприятий-провайдеров), нанимающих работников с целью предоставления их предприятиям на условиях лизинга и (или) аутстаффинга. В этом эксперты проявили противоречивость оценок. Данное обстоятельство повышает значимость многосторонних отношений найма как критерия НЗ.

Что касается форм занятости со *средней вероятностью неустой чивости*, *то средняя*, но очень близкая к низкой, оценка вероятности неустойчивости *самозанятости*, по-видимому, обусловлена следующим. Самозанятые, численность которых по данным Росстата в 2015 году составила 4012 тыс. человек³, относятся к категории «занятых не по найму». Самозанятость, по-видимому, дает работнику больше возможности выбора, поскольку он же сам и является себе работодателем. На величину оценок экспертами степени вероятности прекаризации этой формы занятости, могла сказаться и правовая неуре-

 $^{^1}$ *Бизюков П.В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. – М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013.-152 с.

 $^{^2\,}$ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru.

³ Там же.

гулированность в российском законодательстве самого понятия «самозанятость».

Средняя вероятность неустойчивости дистанционной занятости может быть обусловлена возможностями по ее регулированию, предусмотренными российским трудовым законодательством, а, с другой стороны, многочисленными причинами ее ненадежности и проявления в неформальных трудовых отношениях.

При рассмотрении форм занятости с низкой вероятностью неустойчивости обращает на себя внимание низкая оценка вероятности неустойчивой занятости в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ). По оценкам российских ученых, личные подсобные хозяйства представляют собой необычный экономический, социальный и культурный феномен, которому трудно подыскать прямые аналоги в экономической истории других стран¹.

Эксперты назвали *иные формы занятости*, которые, по их мнению, могли бы считаться неустойчивыми. Из общего массива предложений выделяются следующие, отличающиеся от остальных:

- «вынужденная» занятость, работа только ради денег, содержания семьи, а не по призванию»;
- «работники, которые формально работают полный день, но работают не по специальности, особенно на позициях, требующих меньшей квалификации, чем полученное человеком образование («уборщицы с высшим образованием»);
- прекаризация среднего класса внешне пока еще благополучные работники, часто работают под постоянным риском увольнения и/ или снижения зарплаты, не имеют возможности повышать квалификацию.

В данных формулировках речь идет о внешне устойчивых формах занятости, которые могут быть вполне благоприятны для работника с точки зрения условий и оплаты труда, но не приносить профессионального удовлетворения и даже приводить к профессиональному выгоранию. Определить подобные типы занятости можно только на основе оценок (зачастую субъективных) работниками состояния своей занятости.

Следует также отметить, что для работника есть разные варианты «пребывания» в той или иной форме НЗ. Соответствующие трудовые отношения могут обладать признаками либо только одной формы НЗ, либо нескольких форм НЗ. Во втором случае «вероятности неустойчивости» накладываются друг на друга и усиливают-

 $^{^1}$ *Капелюшников Р.И.* Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 60 с.

ся, иногда многократно, что надо учитывать при определении степени неустойчивости занятости.

Обобщенные критерии неустойчивой занятости, определение вероятности и степени ее неустойчивости

Для решения данных задач авторы исходили из следующих **принципов:**

- а) Применения критериев НЗ в практической деятельности. Они должны быть простыми для понимания и их должно быть не много. Практики в сфере государственного управления должны иметь возможность, используя эти критерии, проводить количественное оценивание НЗ.
- б) Необходимости определять степень вероятности НЗ. Одна и та же форма занятости может, при одних обстоятельствах, быть прекаризованной, при других не прекаризованной. Для этого каждому из критериев неустойчивой занятости целесообразно присванвать весовое значение: большая вероятность возникновения неустойчивой занятости при выполнении критерия большее значение критерия.
- в) Необходимости учитывать при формулировании критериев НЗ оценку работниками состояния своей занятости (устойчивая или неустойчивая).
- г) Целесообразности определения степени НЗ, отражающей совокупность нескольких ее свойств.

Для обоснования обобщенных критериев НЗ авторы оперировали следующими сведениями: оценка значимости критериев неустойчивой занятости МОТ; оценка вероятности неустойчивости в различных формах занятости; ключевые критерии НЗ, обоснованные в исследованиях российских авторов; предложенные экспертами новые критерии и формы НЗ. С учетом изложенных принципов и доступных для применения сведений авторами проведен ряд итераций по упрощению критериев МОТ и более полному учету иных критериев, а также определению вероятности и степени НЗ:

1) Критерии МОТ «контракт на фиксированный срок» и «контракт на короткий срок» объединены и как «занятость на условиях срочных трудовых договоров». Это в российских условиях понятный критерий, с учетом регулирования данной формы занятости трудовым законодательством. Его усредненная оценка экспертами 77,4% (усреднена авторами по оценкам «контракт на фиксированный срок», «контракт на короткий срок» и «занятость на условиях срочных трудовых договоров»);

- 2) Критерий МОТ *«субподрядные контракты»* заменен на *«занятость на условиях гражданско-правовых договоров»* с учетом сходности для работника природы соответствующих отношений найма и понятности в российских условиях. Оценка 82,8% (усреднена по оценкам *«*субподрядные контракты» и *«занятость на условиях гражданско-правовых договоров»*);
- 3) Добавлены новые критерии, наиболее часто указываемые экспертами (*«занятость в период испытательного срока»*, *«занятость в результате мошеннических действий»*) и выбранные нами из определений неустойчивой занятости: *«вынужденный характер отношений занятости»*¹. Оценку данных критериев мы определили, как высокую 90%
- 4) Учитывалась возможность совпадения критериев неустойчивой занятости МОТ и известных форм неустойчивой занятости. В этом случае определялась усредненная оценка между критерием и соответствующей ему формой занятости. Так, усредненная оценка «временной занятости» равная 85,75%, сложилась из усредненной оценки критерия «временный труд» (88,6%) и формы занятости «временная занятость» (82,9%). Аналогично была усреднена оценка для «случайной занятости».
- 5) Поскольку «агентская занятость» является формой «многосторонних отношений найма», исключен критерий «агентская занятость» и оставлен только критерий «многосторонние отношения найма». Оценка -70.7% (усредненная между «многосторонними отношениями найма», критерием «агентская занятость» и формой занятости «агентская занятость»).
- 4) Для форм занятости с низкой оценкой неустойчивости «дистанционная занятость», «самозанятость» и «занятость в личном подсобном хозяйстве» предусмотрена нулевая вероятность неустойчивости. Но, например, дистанционная занятость может быть неустойчивой, если выполняются другие условия, например, если дистанционная занятость основана на устной договоренности. Аналогично определяется вероятность неустойчивости для самозанятости и занятости в личном подсобном хозяйстве.
- 5) За соответствие критерию «низкая заработная плата» принята заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, поскольку это официально установленный в России «порог бедности» работающего населения.

 $^{^1}$ Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь/ под общ. ред. В.Н. Бобкова. — 2-е изд. Дополненное и переработанное. — Москва: ВЦУЖ; «Русаки», 2014. — 409.

В результате была сформирована таблица 2.1.3, заполнение которой позволит для каждого конкретного работника определить вероятность неустойчивости его занятости, а суммирование этих вероятностей — определить степень неустойчивости занятости.

Таблица 2.1.3 Обобщенные критерии и степень неустойчивости занятости

№ п/п	Обобщенные кри- терии НЗ	Количественная оценка вероятности НЗ	Качествен- ная оценка вероятности НЗ	Способ определе- ния критерия				
	СРОКИ КОНТРАКТА							
1.	Случайный труд	94,3	очень высо- кая	На основе кон- тракта				
2.	Сезонный труд	91,4	очень высо- кая	На основе кон- тракта				
3.	Поденный труд	88,6	высокая	На основе кон- тракта				
4.	Занятость в период испытательного срока	90,0	очень высо- кая	На основе контракта				
5.	Временная занятость	85,75	высокая	На основе кон- тракта				
6.	Занятость на условиях срочных трудовых договоров	77,4	высокая	На основе контракта				
	ПРИРОДА	ТРУДОВОГО	ВЗАИМООТН	ЮШЕНИЯ:				
7.	Занятость на основе устной договоренности	97,1	очень высо- кая	Сведения от работника				
8.	Неформальная занятость	97,1	очень высо- кая	Нет регистрации в качестве юридического лица				
9.	Вынужденный характер трудовых отношений	90	очень высо- кая	Оценка работника				
10.	Занятость в результате мошеннических действий	90	очень высо- кая	Оценка работника				
11.	Занятость на условиях гражданскоправовых договоров	82,8	высокая	На основе кон- тракта				

Окончание

№ п/п	Обобщенные кри- терии НЗ	Количественная оценка вероятности НЗ	Качествен- ная оценка вероятности НЗ	Способ определе- ния критерия
12.	Многосторонние отношения найма	70,7	высокая	На основе кон- тракта
13.	Скрытые отношения найма;	91,4	очень высо- кая	Сведения от работника
14.	Фиктивная самоза- нятость	85,7	высокая	Сведения от работника
15.	Дистанционная занятость	0	_	Сведения от работника
16.	Самозанятость	0	_	Сведения от работника
17.	Занятость в личном подсобном хозяйстве	0	_	Сведения от работника
	НЕУ	СТОЙЧИВЫЕ	УСЛОВИЯ ТЕ	РУДА:
18.	Низкая заработная плата	80,0	высокая	Если заработная плата ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения
19.	Слабая защищен- ность от прекра- щения трудовых отношений	91,4	очень высо- кая	Оценка работника
20.	Отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, ассоциирующимся со стандартной занятостью	97,1	очень высо- кая	Оценка работника
21.	Отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте	94,3	очень высо- кая	Оценка работника
	Сумма балов – сте- пень неустойчиво- сти занятости			

Данная таблица, может быть использована как основа для анкеты, которую можно применять для выявления НЗ работников, масштабов и содержания неустойчивой занятости в Российской Федерации.

Кроме того, авторы настоящего исследования полагают необходимым сформировать согласованные базы данных о положении населения на российском рынке труда на основе баз данных Федеральной службы государственной статистики, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ¹ (РМЭЗ), а также интернет — платформ: «Работа в России», «HeadHunter» и «SuperJob».

2.2. Проблемы в формальной экономике – основная причина распространения неустойчивой занятости в России². Определение верхней границы размеров неустойчивой занятости

Современные капиталистические реформы в России характеризуются наступлением капитала на труд: увеличиваются масштабы неустойчивой занятости, высокими являются экономическое неравенство и бедность, зачастую в уродливых формах трансформируется сфера образования, которая готовит будущих специалистов.

По данным Росстата, доля занятых в неформальном секторе, значительная часть которого составляет скрытое (теневое) производство товаров, услуг и информации, в 2017 г. составила 19,8% от общей численности занятого населения³. Российское Правительство с 2014 г. проводит большую работу по т.н. «легализации» теневой неформальной занятости, однако при ее проведении совсем не делается акцент на решение проблем ущемления трудовых и социальных прав работников в формальном секторе российской экономики, представленном организациями. На наш взгляд, нерешенность именно этих проблем, является одной из основных причин сохранения огромных

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом — Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.hse.ru/rlms, http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms).

 $^{^2}$ Данный материал впервые частично был опубликован в: Бобков В.Н. «Неустойчивая занятость в формальной экономике России − основная причина неформальной занятости». Уровень жизни населения регионов России, № 1, 2017. С. 7–16.

³ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

масштабов неформальной занятости в теневом секторе экономики и нежелания работодателей, самозанятых и наемных работников выходить из «тени».

Это подтверждается результатами оценивания распространенности неустойчивой занятости по найму в организациях формальной экономики в России на основе специально сформированной системы индикаторов, которая позволяет идентифицировать проявления неустойчивой занятости через анализ выше рассмотренных критериев неустойчивой занятости (форм, условий занятости работников и др.) и опирается на данные Федеральной службы государственной статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения $H M Y - B I I J^{1/2}$.

Оценка масштабов неустойчивой занятости на основе формы занятости работников предполагает анализ следующих особенностей оформления трудовых отношений с идентификацией в качестве неустойчивых форм занятости:

- 1) без официального оформления трудовых отношений;
- 2) с официальным оформлением трудовых отношений, но на условиях договоров гражданско-правового характера или трудовых договоров на определенный срок, которые, как показали результаты специально организованного и проведенного экспертного опроса, характеризуется очень высокой и высокой вероятностью неустойчивости занятости³. Индикаторы, фиксирующие долю работников, занятых на соответствующих условиях, позволяют оценить распространенность среди них той или иной неустойчивой формы занятости; также может быть получена «интегрирующая» оценка доли работников, занятых в неустойчивой форме (табл. 2.2.1).

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

² Одинцова Е.В. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Главный научный редактор В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 215−228; Одинцова Е.В. Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 1. С. 7−14.

 $^{^3}$ *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтохина Н.В., Риччери М.* Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. 2017. № 3. С. 672−683.

Таблина 2.2.1

Индикаторы для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России¹:

Занятость по найму в неустойчивой форме (2017 г.)

Индикаторы	Значения индикаторов*
Доля неустойчиво занятых работников, которые работают без официального оформления трудовых отношений, в % от численности работающих по найму на основной работе	3,9
Доля неустойчиво занятых работников, которые работают с официальным оформлением трудовых отношений, в % от численности работающих по найму на основной работе	4,3
Доля работников, занятых в неустойчивой форме,** в % от численности работающих по найму на основной работе	8,2

^{*} На основе данных Федеральной службы государственной статистики².

Индикаторы показывают, что в 2017 г. в России в формальной экономике в неустойчивой форме на основной работе были заняты с официальным оформлением трудовых отношений — по договору гражданско-правового характера или по трудовому договору на определенный срок, а 3,9% работников были заняты неофициально (без официального оформления трудовых отношений) (см. табл. 2.2.1). При этом согласно данным Росстата, в период 2013—2017 гг. совокупная доля работников, занятых в неустойчивой форме, сохранялась в пределах 8—9% (табл. 2.2.2).

^{**} Определяется на основе данных Росстата: о доле наемных работников, работающих на основной работе на основе устной договоренности без оформления документов; доле наемных работников, работающих на основной работе по трудовому договору на определенный срок; доле наемных работников, работающих на основной работе по договору гражданско-правового характера.

¹ Здесь и далее анализируются наемные работники организаций формальной экономики

² Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766

Таблица 2.2.2

Динамика индикаторов для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России в период 2013–2017 гг.:

Занятость по найму в неустойчивой форме* (в % от численности работающих по найму на основной работе)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.**
Доля работников, занятых в неустойчивой форме, в т.ч.:	8,5	8,9	8,9	8,4	8,2
Доля неустойчиво занятых работников, которые работают без официального оформления трудовых отношений	4,1	4,0	4,0	3,8	3,9
Доля неустойчиво занятых работников, которые работают с официальным оформлением трудовых отношений	4,4	4,9	4,9	4,6	4,3

^{*} На основе данных Федеральной службы государственной статистики¹.

Индикаторы, оцененные на основе данных Росстата, показывают, что доля работающих без официального оформления трудовых отношений несколько снизилась в период 2013–2016 гг. – с 4,1% до 3,8%, а в 2017 г. численность работников, занятых на данных условиях, составила 3,9% (см. табл. 2.2.2). Однако данные Россий-

^{**} С января 2017 г. выборочные обследования рабочей силы проводятся в отношении лиц в возрасте 15 лет и старше (до 2017 г. – в отношении лиц 15–72 лет)².

¹ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766; Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766; Обследование населения по проблемам занятости. 2015 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm; Обследование населения по проблемам занятости. 2014 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm; Обследование населения по проблемам занятости. 2013 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm

² Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766

ского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (РМЭЗ), также позволяющие получить оценки по данному индикатору, выявляют, что без официального оформления трудовых отношений может быть занято большее число работников. Так, в 2016 г. среди занятых в организациях без официального оформления трудовых отношений работали 7,5% работников, при этом по сравнению с 2013 г. доля занятых в данной форме работников возросла на 15,4% (в 2013 г. они насчитывали 6,5% от занятых в организациях)¹.

Доля неустойчиво занятых работников, которые работают с официальным оформлением трудовых отношений (по трудовому договору на определенный срок или по договору гражданско-правового характера), согласно данным Росстата, выросла в период 2013–2014 гг. с 4,4% до 4,9% и в 2015 г. осталась на уровне 4,9% (см. табл. 2.2.2). В последующие годы индикатор, фиксирующий долю занятых на данных условиях, продемонстрировал снижение, достигнув в 2017 г. 4,3%, что было ниже уровня индикатора, отмеченного в 2013 г. (4,4%).

Оценивание масштабов неустойчивой занятости, определяемой прекаризацией *условий занятости*, на основе соответствующих индикаторов фиксирует такие ее проявления в формальной экономике в России, как, например, низкий уровень заработной платы, недостаточный для обеспечения достойного уровня жизни работника и его семьи; отклоняющееся от нормального рабочее время; небезопасные условия работы и др.²

Индикаторы, фиксирующие неустойчивые условия занятости по найму в формальной экономике в части условий оплаты труда (см. табл. 2.2.3), показывают, что в 2017 г. среди российских работников, занятых в организациях, около 60% являлись низкооплачиваемыми: у 7,3% работников заработная плата не достигала величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а еще у более половины (51,3%) работников организаций уровень заработной платы был низким, составляя от 1 до 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения.

¹ На основе данных 22 – 25 волн РМЭЗ.

 $^{^2}$ *Одинцова Е.В.* Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Одинцова Е.В. Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 1. С. 7–14.

Таблица 2.2.3

Индикаторы для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России:

Неустойчивые условия занятости по найму – Условия оплаты труда работников (2016 г.)

Индикаторы	Значения инди- каторов*
Доля работников с наиболее низким уровнем заработной платы (менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения), в % от численности работников организаций**	7,3
Доля работников с низким уровнем заработной платы (от 1 до 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения), в % от численности работников организаций**	51,3
Доля работников с неофициальной заработной платой, в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях, которые получили заработную плату за последние 30 дней	14,6
Доля работников с задолженностью по заработной плате, в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	3,1
Доля работников, которым уменьшали заработную плату или сокращали часы работы, в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	8,0

^{*} На основе данных Федеральной службы государственной статистики и 25 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ².

Кроме того, в России в формальной экономике распространение получили такие проявления неустойчивой занятости, как неофици-

^{**} Данные за 2017 г.

¹ Распределение численности работников организаций по размерам начисленной заработной (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) по видам экономической деятельности // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty/#

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms.

ально выплачиваемая заработная плата, задолженность по заработной плате, вынужденное уменьшение заработной платы/сокращение часов работы. Так, в 2016 г. около 15% работников организаций получили заработную плату полностью или частично неофициально, 8% работников организаций уменьшали заработную плату или сокращали часы работы не по их инициативе, у 3,1% работников организаций имелась задолженность по заработной плате (табл. 2.2.3).

Доля низкооплачиваемых работников (с наиболее низким и низким уровнем заработной платы), среди которых преобладают работники с заработной платой от 1 до 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения, выросла с 54,3% в 2013 г. до 58,6% в 2016 г. (табл. 2.2.4). Следует отметить, что к 2017 г. доля работников с заработной платой менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения достигла 7,3%, что было ниже уровня 2013 г. (7,8%)¹.

Таблица 2.2.4 Динамика индикаторов для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России в период 2013-2016 гг.:

Неустойчивые условия занятости по найму – Условия оплаты труда работников*

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Доля работников с наиболее низким уровнем заработной платы (менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения), в % от численности работников организаций	7,8	н.д.	10,7	7,3**
Доля работников с низким уровнем заработной платы (от 1 до 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения), в % от численности работников организаций	46,5	н.д.	53,2	51,3**

¹ На основе данных Росстата: Распределение численности работников организаций по размерам начисленной заработной (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) по видам экономической деятельности // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty/#

Окончание

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Доля работников с неофициальной заработной платой, в % от чис-ленности работающих по найму на основной работе в организациях, которые получили заработную плату за последние 30 дней	10,0	10,3	13,4	14,6
Доля работников с задолженностью по заработной плате, в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	3,6	3,2	3,5	3,1
Доля работников, которым умень- шали заработную плату или сокра- щали часы работы, в % от чис- ленности работающих по найму на основной работе в организациях	4,2	5,2	8,6	8,0

На основе данных Федеральной службы государственной статистики¹ и 22–25 волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ².
 ** Данные за 2017 г.

Необходимо отметить, что в период 2013—2016 гг., как показывают результаты проведенного оценивания индикаторов на основе данных РМЭЗ, увеличилась доля работников организаций с неофициальной заработной платой: если в 2013 г. их было 10%, то к 2016 г. их численность увеличилась до 14,6% (см. табл. 2.2.4). С 4,2% в 2013 г. до 8% в 2016 г. выросла доля работников организаций, которым не по их инициативе уменьшали заработную плату или сокращали часы работы на основной работе. Доля работников организаций с задолженностью по заработной плате к 2016 г. достигла уровня (3,1%) ниже, чем был зафиксирован по данному индикатору в 2013 г. (3,6%).

¹ Распределение численности работников организаций по размерам начисленной заработной (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) по видам экономической деятельности // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty/#

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms.

В неустойчивых условиях, связанных с рабочим временем на основной работе, отклоняющимся от нормального, в 2017 г. были заняты около 8% работников: продолжительность рабочего времени данных работников или превышает нормальную, стандартную (более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени) или, напротив, составляет менее нормальной, стандартной (не более 75% от нормальной продолжительности рабочего времени) (табл. 2.2.5). В вынужденном неоплачиваемом отпуске на основной работе по инициативе администрации в 2016 г. были около 3% работников организаций; более распространенной является практика отсутствия у работников оплачиваемого отпуска — в оплачиваемом отпуске не были около 30% работников организаций.

Таблица 2.2.5

Индикаторы для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России:

Неустойчивые условия занятости по найму – Рабочее время, оплачиваемый отпуск, вынужденный неоплачиваемый отпуск (2016 г.)

Индикаторы	Значения инди- каторов*
Доля работников с рабочим временем, отклоняющимся от нормального, в % от численности работающих по найму на основной работе**	8,3
Доля работников, которые были в вынужденном неоплачиваемом отпуске по инициативе администрации (за последние 12 месяцев), в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	2,7
Доля работников, которые не были в оплачиваемом отпуске (за последние 12 месяцев), в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	29,5

На основе данных Федеральной службы государственной статистики¹ и 25 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ².
 ** Данные за 2017 г.

¹ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms.

Доля работников с рабочим временем, отклоняющимся от нормального, увеличилась в период 2013–2015 гг. с 8,7% до 9,1%, в 2016 г. данный индикатор снизился до 8,6%, а к 2017 г. достиг уровня (8,3%) ниже зафиксированного в 2013 г. (табл.2.2.6). В период 2013–2015 гг. наблюдался рост с 1,7% до 3,2% доли работников организаций, которые были в вынужденном неоплачиваемом отпуске по инициативе администрации, но в 2016 г., как показало проведенное оценивание, доля работников, для которых характерны неустойчивые условия занятости по рассматриваемому параметру, снизилась до 2,7%. Доля работающих по найму в организациях, которые не были в оплачиваемом отпуске на основной работе, снизилась с 31,9% в 2013 г. до 29,5% в 2016 г.

Таблица 2.2.6

Динамика индикаторов для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России в период 2013-2016 гг.:

Неустойчивые условия занятости по найму – Рабочее время, оплачиваемый отпуск, вынужденный неоплачиваемый отпуск *

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Доля работников с рабочим временем, отклоняющимся от нормального, в % от численности работающих по найму на основной работе	8,7	8,9	9,1	8,6	8,3**
Доля работников, которые были в вынужденном неоплачиваемом отпуске по инициативе администрации (за последние 12 месяцев), в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	1,7	2,0	3,2	2,7	н.д.
Доля работников, которые не были в оплачиваемом отпуске (за последние 12 месяцев), в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях	31,9	30,6	30,3	29,5	н.д.

- * На основе данных Федеральной службы государственной статистики и 22—25 волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ².
- ** С января 2017 г. выборочные обследования рабочей силы проводятся в отношении лиц в возрасте 15 лет и старше (до 2017 г. в отношении лиц 15–72 лет)³.

Неустойчивость условий занятости может быть также обусловлена занятостью во вредных/опасных условиях труда, с несчастными случаями на производстве, включая смертельные. Оценивание по соответствующим индикаторам показывает, что достаточно распространенной является занятость во вредных/опасных условиях труда: 37,9% работников организаций, по данным официальной статистики за 2017 г., работали под действием вредных/опасных производственных факторов⁴. Небезопасная занятость (с несчастными случаями на производстве, включая смертельные) была характерна для менее 1% работников предприятий (2016 г.)⁵.

Распространенность неустойчивой занятости может быть зафиксирована также и через оценивание самими работниками своей занятости. Соответствующие индикаторы (табл. 2.2.7) показывают, что около 2%—12% работников совсем не удовлетворены теми или иными параметрами своей занятости. Наибольшее распространение получила неудовлетворенность работников заработком — 12,3%. Усло-

¹ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766; Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766; Обследование населения по проблемам занятости. 2015 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm; Обследование населения по проблемам занятости. 2014 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm; Обследование населения по проблемам занятости. 2013 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms.

 $^{^3}$ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

⁴ Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (на конец 2017 года) // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working conditions/#

⁵ На основе данных Росстата: Производственный травматизм в Российской Федерации в 2016 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/#

виями труда совсем не удовлетворены 2,5% работников. 1,9% работников совсем не удовлетворены режимом совей работы. Также следует отметить, что надежностью работы совсем не удовлетворены 3,2% работников.

Таблица 2.2.7

Индикаторы для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России:

Неудовлетворенность работников различными параметрами занятости (2016 г.)

Индикаторы	Значения инди- каторов*
Доля работников, совсем не удовлетворенных заработком, в % от численности работающих по найму	12,3
Доля работников, совсем не удовлетворенных режимом работы, в % от численности работающих по найму	1,9
Доля работников, совсем не удовлетворенных условиями труда, в % от численности работающих по найму	2,5
Доля работников, совсем не удовлетворенных ненадежностью работы, в % от численности работающих по найму	3,2

^{*} На основе данных Федеральной службы государственной статистики¹.

Неудовлетворенность работников обозначенными параметрами занятости, как следует из результатов оценивания по соответствующим индикаторам на основе данных официальной статистики, заметно снизилась в период 2011—2016 гг. (табл. 2.2.8). Так, например, если в 2011 г. доля работников, совсем неудовлетворенных своим заработком, составляла около 22%, то к 2016 г. их численность снизилась на 43,8% и составила 12,3%.

¹ Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html

Динамика индикаторов для оценки распространенности неустойчивой занятости среди работающих по найму в формальной экономике в России в период 2011–2016 гг.:

Неудовлетворенность работников различными параметрами занятости*

	2011 г.	2014 г.	2016 г.
Доля работающих по найму, совсем не удовлетворенных своим заработком, в % от численности работающих по найму	21,9	13,4	12,3
Доля работающих по найму, совсем не удовлетворенных режимом работы, в % от численности работающих по найму	3,7	2,1	1,9
Доля работающих по найму, совсем не удовлетворенных условиями труда, в % от численности работающих по найму*	5,0	2,7	2,5
Доля работающих по найму, совсем не удовлетворенных надежностью работы, в % от численности работающих по найму	6,2	3,6	3,2

На основе данных Федеральной службы государственной статистики¹.

Доля работников, которые совсем не удовлетворены надежностью работы, снизилась почти вдвое — с 6,2% в 2011 г. до 3,2% в 2016 г. (табл. 2.2.8). Также заметно уменьшилась доля совсем не удовлетворенных условиями труда работников: если в 2011 г. их было 5%, то к 2016 г. численность данных работников снизилась вдвое, составив 2,5%. С 3,7% до 1,9% в рассматриваемый период уменьшилась доля работников, которые совсем не удовлетворены режимом работы.

Таким образом, оценивание по рассмотренным индикаторам, фиксирующим распространенность неустойчивой занятости среди российских работников в формальной экономике по отдельным параметрам условий занятости, показывает, что в *неустойчивых условиях заняты от менее* 2% до около 60% работников в зависимости от рассматриваемого параметра условий занятости.

Выявление масштабов неустойчивой занятости в формальной экономике в России также может быть проведено с оцениванием

¹ Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html; Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2014 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html; Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2011 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html

прекаризованности занятости работников, определяемой наличием неустойчивых условий занятости одновременно по нескольким параметрам. В качестве таких параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым, учитываются следующие^{1, 2}:

- 1) рабочее время, отклоняющееся от нормального (фактическое количество рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% от нормальной продолжительности рабочего времени);
- 2) вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации;
- 3) отсутствие оплачиваемого отпуска;
- 4) неофициальная (частично или полностью) заработная плата;
- 5) задолженность по заработной плате;
- 6) уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника;
- 7) небезопасные условия занятости (работа на вредном/опасном про-изводстве);
- 8) неудовлетворенность условиями занятости (неудовлетворенность, как минимум, по одному параметру условий занятости).

С учетом количества параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым, может быть идентифицирована неустойчивая занятость, характеризующаяся различной прекаризованностью³:

- Неустойчивая занятость, характеризующаяся наиболее высокой прекаризованностью занятость с наличием 7–8 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;
- Неустойчивая занятость, характеризующаяся высокой прекаризованностью занятость с наличием 5—6 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;
- Неустойчивая занятость, характеризующаяся средней прекаризованностью — занятость с наличием 3—4 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым;

 $^{^1}$ Одинцова Е.В. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Главный научный редактор В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 215–228.

² Параметр уровня заработной платы исключен из оценки для того, чтобы избежать «дублирования» при использовании других параметров условий занятости (рабочее время, неоплачиваемый отпуск и др.), которые в результате могут влиять на уровень заработной платы.

 $^{^3}$ Одинцова Е.В. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Главный научный редактор В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 215—228.

• Неустойчивая занятость, характеризующаяся умеренной прекаризованностью – занятость с наличием 1–2 параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым.

Соответственно, могут быть идентифицированы группы работников с различной прекаризованностью занятости:

- с наиболее высокой прекаризованностью занятости работники с 7–8 параметрами условий занятости, относящихся к неустойчивым;
- с высокой прекаризованностью занятости работники с 5–6 параметрами условий занятости, относящихся к неустойчивым;
- со средней прекаризованностью занятости работники с 3–4 параметрами условий занятости, относящихся к неустойчивым;
- с умеренной прекаризованностью занятости работники с 1–2 параметрами условий занятости, относящихся к неустойчивым.

Проведенное оценивание выявляет большие масштабы распространенности в формальной экономике в России неустойчивой занятости, характеризующейся прекаризованностью (табл. 2.2.9 и 2.2.10). Так, у порядка 70% работников организаций прекаризованность занятости варьирует от умеренной до наиболее высокой (табл. 2.2.9). При этом для большинства работников (около 60%) характерна умеренная прекаризованность занятости, определяемая наличием 1 или 2 параметров («объективных» и/или «субъективного») условий занятости, относящихся к неустойчивым.

Таблица 2.2.9

Прекаризованность занятости у работающих по найму в формальной экономике в России

(на основе оценки условий занятости с учетом «объективных» и «субъективного» параметров; основная работа в организациях; 2016 г.)

Прекаризованность занятости	Количество параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым	Распространенность среди работников (в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях)*
Умеренная	1-2	57,6
Средняя	3-4	11,8

 $^{^1}$ Одинцова Е.В. Неустойчивая занятость в формальной экономике: распространенность среди занятых по найму в России // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Главный научный редактор В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 215—228.

² В качестве «субъективного» учитывался параметр «Неудовлетворенность условиями занятости (неудовлетворенность, как минимум, по одному параметру условий занятости)».

Окончание

Прекаризованность занятости	Количество параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым	Распространенность среди работников (в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях)*			
Высокая	5-6	0,8			
Наиболее высокая	7–8	0,02			
Умеренная — наиболее высокая	1 и более	70,2			

^{*} На основе данных 25 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ¹.

У порядка 12% работников организаций наблюдается средняя прекаризованность занятости, связанная с наличием 3–4 параметров («объективных» и/или «субъективного») условий занятости, относящихся к неустойчивым (см. табл. 2.2.9). Высокая или наиболее высокая прекаризованность занятости при 5 и более параметрах («объективных» и/или «субъективного») условий занятости, относящихся к неустойчивым, выявляется у менее 1% работников организаций.

Учет только «объективных» параметров при оценивании показывает, что прекаризованность занятости характерна для 67,7% работников организаций, в том числе 58,4% работников организаций имеют 1 или 2 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым (умеренная прекаризованность занятости), 9% работников организаций — 3 или 4 параметра условий занятости, относящихся к неустойчивым (средняя прекаризованность занятости) (табл. 2.2.10).

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms.

Прекаризованность занятости работающих по найму в формальной экономике в России

(на основе оценки условий занятости с учетом «объективных» параметров; основная работа в организациях; 2016 г.)

Прекаризованность занятости	Количество параметров условий занятости, относящихся к неустойчивым	Распространенность среди работников (в % от численности работающих по найму на основной работе в организациях)*		
Умеренная	1-2	58,4		
Средняя	3-4	9,0		
Высокая	5-6	0,3		
Наиболее высокая	7–8	0,02		
Умеренная — наиболее высокая	1 и более	67,7		

^{*} На основе данных 25 волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ¹.

Таким образом, проведенное количественное оценивание выявило, что в России неустойчивость занятости в формальной экономике определяется, прежде всего, большим распространением неустойчивых условий занятости. Так, в целом неустойчивые условия занятости, которые являются прекаризованными по одному и более параметрам, характерны для порядка 70% работников, занятых по найму в организациях. При этом в целом неустойчивые формы контрактных соглашений занятости в организациях охватывают существенно меньшее число работников – около 8%. Их занятость, как правило, характеризуется неустойчивыми условиями труда. Следовательно, в 2016 году, в целом, 70,2% работников организаций по совокупности индикаторов находились в неустойчивой занятости. Занятость данных работников, определяемая неустойчивой формой контрактных соглашений и(или) условиями занятости, сопряжена с ущемлением их трудовых, социальных, экономических прав, и приводит к нарушению устойчивости социально-экономического положения работников и их семей.

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms.

Общая доля работников, находящихся в неустойчивой занятости в 2016 году, представлена на рис. 2.2.1. Рисунок представлен в виде двух пирамид: верхняя, малая, пирамида характеризует долю занятых в неформальном секторе, составляющую 19,2% от общей численности занятых. Все они являются неустойчиво занятыми; нижняя, большая, пирамида характеризует долю неустойчиво занятых в организациях формальной экономики и составляет 56,6% от общей численности занятых.

Таким образом, общей численности занятых в экономике (в 2016 г. – 72 393 тыс. чел., 100,0%) 75,8%, или 54 873,9 тыс. чел. в 2016 году были неустойчиво занятыми. Эти цифры можно рассматривать как максимальную оценку удельного веса и численности неустойчиво занятых в российской экономике. Они могут быть уменьшены при изменении количества учитываемых параметров, характеризующих неустойчивость занятости в организациях формальной экономики (табл. 2.2.10).



Рис. 2.2.1. Доля неустойчивой занятости в общей занятости в экономике России (2016 г.; основная работа; в % от общей численности занятых)¹

¹ Доля неформальной занятости (основная работа) рассчитана на основе данных Росстата о численности занятых в неформальном секторе и общей численности занятого населения (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766). Доля неустойчивой занятости в организациях формальной экономики (основная работа) рассчитана на основе данных о доле работающих по найму в организациях, имеющих прекаризованные условия занятости (1 и более параметров) (основная работа), полученной на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (25 волна), и данных Росстата о численности работающих по найму на предприятии, в организации со статусом юридического лица, (основная работа) и общей численности занятого населения (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766).

Решение имеющихся проблем в формальной экономике в России, связанных с распространенностью явлений прекаризации занятости, проведение целенаправленной политики по созданию условий для достойного труда работников, занятых в формальном секторе организаций, позволит не только повысить качество трудовой жизни, качество и уровень жизни работников и их семей, но также является и одним из необходимых условий для успешности решаемой задачи по сокращению сферы теневой части неформальной занятости, что непосредственно зависит от степени благоприятности условий, созданных работодателю и работнику в формальном секторе организаций.

В России в формальном секторе организаций условия для честного бизнеса и добросовестных работников не создают у них должных мотивов и стимулов к полной реализации своих возможностей. Только когда в качестве приоритета проводимой политики будет решаться задача преодоления ущемления трудовых и социальных прав работников, а также создания благоприятной среды для ведения легального бизнеса в организациях, работники и предприниматели начнут добровольно выходить из «тени» в формальную экономику и занятость.

Отслеживание динамики сферы занятости населения в России, явлений, связанных с распространением/сужением сферы достойного труда, сферы неустойчивой занятости в нашей стране, требует опоры на мониторинг по соответствующим индикаторам. Официальной российской статистикой не ведется специальный мониторинг по индикаторам неустойчивой занятости, при наличии мониторинга по блоку показателей, характеризующих рынок труда и сферу занятости, в том числе по индикаторам достойного труда², часть которых также позволяет охарактеризовать и сферу неустойчивой занятости. С учетом актуальности для России проблем неустойчивости занятости представляется целесообразным выделить из перечня индикаторов достойного труда те индикаторы, которые помогут оценить масштабы неустойчивой занятости, и расширить его; либо дополнить существующий перечень индикаторами и показателями для более комплексной оценки неустойчивой занятости в рамках мониторинга сферы достойного труда. В частности,

 $^{^1}$ *Бобков В.Н.* Неустойчивая занятость в формальной экономике России − основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1. С. 7−16.

 $^{^2\,}$ http://www.gks.ru/ — Федеральная служба государственной статистики; Индикаторы достойного труда // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

перечень индикаторов достойного труда, отслеживаемых Федеральной службой государственной статистики (Росстатом), считаем целесообразным дополнить следующими индикаторами для характеристики сферы неустойчивой занятости.

Для учета неустойчивых форм занятости по найму перечень индикаторов достойного труда может быть дополнен следующими индикаторами:

- доля наемных работников, работающих на основной работе без официального оформления трудовых отношений (необходимые показатели уже отслеживаются Росстатом за рамками индикаторов достойного труда);
- доля наемных работников, работающих на основной работе с официальным оформлением трудовых отношений, но не на условиях бессрочного трудового договора в целом или отдельно по видам договора (по трудовому договору на определенный срок; по договору гражданско-правового характера) (необходимые показатели уже отслеживаются Росстатом за рамками индикаторов достойного труда).

Данный перечень индикаторов может быть скорректирован с учетом дополнительных исследований и обоснований различных форм занятости на предмет их неустойчивости. Кроме того, считаем целесообразным предусмотреть в соответствующих формах статистического наблюдения возможность получения информации о причинах занятости с тем или иным видом трудового договора, о вынужденности или добровольности для работников занятости на тех или иных условиях, что позволит сделать оценку распространенности неустойчивых форм занятости более точной.

Для учета неустойчивой занятости, обусловленной рабочим временем, отклоняющимся от нормального, перечень индикаторов достойного труда может быть дополнен таким индикатором, как «доля наемных работников с рабочим временем, более/менее нормальной продолжительности рабочего времени». В перечне индикаторов достойного труда МОТ для России, отслеживаемых Росстатом, присутствует индикатор «доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов» который ориентирован на учет занятости более 48 часов в неделю на основной и дополнительной работах. Для оценивания распространенности неустойчивых условий занятости по найму по рассматриваемому параметру нами предлагается проводить оценивание среди наемных работников, занятых на основной и до-

 $^{^1}$ Индикаторы достойного труда // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

полнительной работах, как в индикаторах достойного труда для России. Наряду с этим, предлагается учет не только ситуации с повышенной продолжительностью рабочего времени, но и обратной — занятости работников с недостаточной продолжительностью рабочего времени, что не отслеживается Росстатом в рамках индикаторов достойного труда для России.

Индикатор, фиксирующий долю наемных работников с рабочим временем, более/менее нормальной продолжительности рабочего времени, может рассчитываться в целом для работающих по найму, а также с учетом формы занятости работников. Соответственно, перечень индикаторов достойного труда может быть дополнен следующими индикаторами:

- доля наемных работников с неустойчивой формой занятости на основной работе и с рабочим временем более/менее нормальной продолжительности рабочего времени (необходимые показатели уже отслеживаются Росстатом за рамками индикаторов достойного труда);
- доля наемных работников с устойчивой формой занятости на основной работе и с рабочим временем более/менее нормальной продолжительности рабочего времени (необходимые показатели уже отслеживаются Росстатом за рамками индикаторов достойного труда).

Кроме того, перечень индикаторов достойного труда может быть дополнен индикаторами, фиксирующими долю работников с неустойчивыми условиями труда, в частности, с задолженностью по заработной плате, с неофициальной заработной платой и др., — с учетом уточнения характеристик условий занятости, которые можно определить как неустойчивые, что, возможно, потребует корректировки форм представления/сбора статистических данных.

Также необходимо рассмотреть возможность включения в перечень индикаторов достойного труда индикаторов, которые фиксируют восприятие работниками различных аспектов своей занятости: например, неудовлетворенность заработком, режимом работы, условиями труда и пр. Необходимые показатели уже отслеживаются Росстатом, в частности, в рамках проведения Комплексного наблюдения условий жизни населения, и эти данные могут быть востребованы при дополнении индикаторов достойного труда.

Помимо этого повысить информативность базы данных официальной статистики для целей оценивания распространенности неустойчивой занятости могло бы представление данных по более ши-

рокому перечню параметров условий занятости в разрезе форм занятости работников (на основе наличия и вида трудового договора). С учетом этого могли бы быть дополнены и индикаторы достойного труда для мониторинга сферы неустойчивой занятости.

2.3. Социологическое исследование неустойчивой занятости¹

В зарубежной и отечественной науке основные теоретико-методологические подходы, определяющие понятие неустойчивой занятости, можно условно разделить на экономические, социологические, юридические и др. Так, в экономической науке принято рассматривать неустойчивую занятость как явление, характеризующееся нестандартными практиками социально-трудовых отношений и массовым характером распространения на рынках труда, подтвержденное статистическими данными. Для социологического исследования характерен социальногрупповой подход. Неустойчивость занятости понимается как характерная черта социальной группы, которая проявляется не только в особенности ее экономической позиции, но и в специфике положения в социальной структуре общества, социальных практиках и даже социально-культурных проявлениях.

В социологических исследованиях этого глобального явления применяются различные методы, но, как мы считаем, пока еще преждевременно говорить о том, что потенциал социологических методов исследования неустойчивой занятости исчерпан и разработана методология (система методов и устоявшаяся система социологических индикаторов) изучения неустойчивой занятости.

Представленные авторами результаты социологического анализа направлены на расширение социологических исследований неустойчивости занятости, применение социологических индикаторов для выявления группировок работников по отношению к неустойчивой занятости и верификацию характеризующих ее экономических и социологических индикаторов.

В качестве метода исследования в рамках проекта РНФ был выбран массовый опрос в интернете, который был создан на специальной онлайн-платформе. Опрос был проведен 13–29 сентября 2016 года по специально разработанной анкете. Генеральной совокупностью опроса было население России в возрасте от 15 до 72 лет.

¹ Частично данный материал опубликован в: Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. № 2. С. 366–379.

Выборка была квотирована по полу, возрасту, проживанию (по федеральным округам) и положению на рынке труда (табл. 2.3.1) по квотам, пропорциональным генеральной совокупности по данным Росстата.

Таблица 2.3.1 Распределение квот респондентов по положению на рынке труда (%)

Положение на рынке труда	
Трудоустроен официально по найму (в том числе, временно отсутствуете на работе из-за болезни, отпуска) / работаю официально на себя	55,7
Работаю по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации	
Ищу работу / пытаюсь организовать собственное дело	4,0
Не ищу работу (обучаетесь на дневной форме, являетесь пенсионером, ведете домашнее хозяйство и др.; или Вы отчаялись найти работу)	

Был проанализирован общий массива **тех, кто трудоустроен** официально и неофициально по найму и не по найму (678 респондентов), составивших 67,7% от общего количества опрошенных. В эту группу отнесены те респонденты, кто на вопрос о статусе на рынке труда выбрал ответы «трудоустроен официально по найму (в том числе временно отсутствуете на работе из-за болезни, отпуска) / работаю на себя» и «работаю по найму без оформления / на себя неофициально, без юридической регистрации».

В ходе опроса были исследованы параметры указанной группы, уточнены индикаторы неустойчивости занятости и их количественные значения, идентифицирующие те или иные аспекты неустойчивой занятости¹:

- защищенность трудовым договором (оценка работниками условий трудового договора и степени его соблюдения работодателем, оценка вероятности увольнения, наличие желания искать другую работу и причины такого желания);
- оценка доступности работникам механизмов социальной защиты;
- самооценка материальной обеспеченности;

¹ Эти параметры были сформированы на основе анализа содержания понятия неустойчивой занятости, а также на базе уже проведенных авторами статьи исследований [15; 16].

• условия труда (длительность рабочей недели, работа по графику неполного рабочего времени, наличие и длительность работы на дополнительном месте работы).

На втором этапе методом группировки исследуемая группа была разделена на пять профилей. В основу разделения были положен критерий типа контрактных отношений и их соблюдения (табл. 2.3.2 и 2.3.3).

По типу контрактных соглашений были выделены 4-е группы работников: № 1) работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным контрактам и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года и более (200 респондентов); № 2) работники с бессрочными трудовыми контрактами и со срочными контрактами от одного года и более, но неудовлетворенные условиями и соблюдением работодателями этих контрактов; № 3) нестабильно занятые работники: работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др., но имеющие официальные контракты; № 4) работники, занятые в теневом секторе экономики.

Таблица 2.3.2 Оценка трудоустроенными условий собственного трудового договора (% от общего числа трудоустроенных по трудовому договору, за исключением тех, кто отказался ответить на этот вопрос, N = 562)

Оценка защищен- ности трудовым договором прав и гарантий трудоу- строенных	В целом по трудоу- строенным	Группа № 15	Группа № 2	Группа № 3	Группа № 46	Группа № 5
Высоко	46,0	100,0	12,5	1,8	_	44,9
Недостаточно	34,0	0,0	65,9	76,9	_	30,8
Рассматриваю свое положение в трудовых отношениях как крайне уязвимое	7,0	0,0	14,3	20,7	_	11,2
Затрудняюсь отве- тить	13,0	0,0	7,3	0,6	-	13,1
Bcero	100,0	100,0	100,0	100,0	_	100,0

Таблина 2.3.3

Оценка трудоустроенными соблюдения работодателем условий трудового договора (% от общего числа трудоустроенных по трудовому договору, за исключением тех, кто отказался ответить на этот вопрос, N = 562)

Оценка соблю- дения работода- телями условий трудового	Как Вы считаете, соблюдает ли Ваш работодатель на Вашем основном месте работы условия трудового договора?					
договора	соблюдает надлежащим образом	имеются незначительные нарушения	не соблюдает, присутствуют многочисленные нарушения	затрудняюсь ответить	Bcero	
В целом по трудоустроенным	60,0	34,0	4,0	2,0	100	
Группа № 17	100,0	0,0	0,0	0,0	100	
Группа № 2	23,1	66,7	7,7	2,5	100	
Группа № 3	2,4	80,5	13,0	4,1	100	
Группа№ 48	_	_	_	_	_	
Группа № 5	54,2	34,6	5,6	5,6	100	

Изначально первая группа работников формировалась из лиц со стандартной занятостью (№ 1) с высокой защищенностью трудовым договором прав и гарантий трудоустроенных и надлежащего соблюдения работодателем условий трудового договора. (100% работников) Последующие группы (№№ 2–4) формировались по мере снижения степени этих характеристик занятости и роста не соблюдения трудовых прав или крайней уязвимости в трудовых отношениях, и незначительных или многочисленных нарушений условий трудового договора. В группах № № 2–3 эти характеристики составляли, соответственно, 80,2 и 74,7; 97,3 и 93,5; в группе № 4, включающей занятых в теневой экономике, негативные значения индикаторов изначально составляли 100%. Значения негативных индикаторов с в группах № № 2–4 превышали их уровень в целом по всем занятым (41,0 и 38,0).

По этим характеристикам контрактных соглашений были сформированы 4-е профиля опрошенных, характеризующиеся возрастанием неустойчивости занятости¹.

Были сформированы следующие профили работников по типу контрактных отношений по мере возрастания неустойчивости занятости при переходе к профилю с большим номером.

Профиль № 1 (работники с наиболее широко представленными индикаторами стандартной занятости). Наемные работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным контрактам и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года и более (200 респондентов)

Профиль № 2. Наемные работники, имеющие официальные контракты, но неудовлетворенные своей занятостью с точки зрения защиты трудовым договором их прав и/или с точки зрения соблюдения работодателем условий трудового договора (273 респондента).

Профиль № 3. Нестабильно занятые работники, имеющие официальные контракты (работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др.) (192 респондента)

Профиль № 4 (работники с наибольшими проявлениями неустойчивой занятости). Неформально занятые работники (работающие на условиях неофициального (теневого) трудового договора с работодателем или, являющиеся не зарегистрированными индивидуальными предпринимателями (102 респондента).

Для характеристики занятых с низким уровнем оплаты труда был сформирован отдельный, пятый, профиль неустойчиво занятых работников.

Профиль № 5 был сформирован для характеристики индикаторов прекаризованной занятости у низкооплачиваемых работников, независимо от характера их контрактных отношений. Он включал в себя занятых, доход которых ниже 2/3 медианы среднего дохода по России (15 тыс. руб.) (126 респондентов).

Значения индикаторов, характеризующих прекаризацию занятости внутри каждого из сформированных профилей, были сопоставлены с их значениями, полученными по всему массиву занятых работников.

Наиболее характерные социально-демографические, образовательные, по условиям труда и другие характеристики занятых в целом по массиву опрошенных и внутри отдельных профилей представлены в Таблицах 2.3.4–2.3.20.

 $^{^{\}rm 1}\,$ Возрастание неустойчивости занятости характеризуется количеством и размерами описывающих ее индикаторов.

Гендерные, возрастные и образовательные характеристики работников

По гендерному признаку распределение работников выявило следующее (табл. 2.3.4). В целом по массиву занятых работников соотношение мужчин и женщин составляло 46:54. В Профиле № 1 соотношение мужчин и женщин значительно отличалось от общего и составляло 39:61. В этом профиле работников удельный вес женщин заметно, на 22%, превышал удельный вес мужчин. Это свидетельствовало о том, что женщины в большей мере, чем мужчины, стремятся к стандартным условиям занятости, в которых сохраняются основные трудовые и социальные гарантии. В профилях 2–4, в которых прекаризация занятости возрастала по мере перехода от меньшего к большему номеру профиля, доля мужчин превышала долю женщин, в отличие от среднего соотношения, и росла с ростом неустойчивости занятости. В профиле № 4, характеризующем неформальную занятость с наиболее высокой ее неустойчивостью, соотношение мужчин и женщин составляло 53:47.

В профиле № 5, сформированном по критерию низкой оплаты труда, доля женщин (71%) значительно превышала долю мужчин (29%). Это свидетельствовало о том, что низкооплачиваемая занятость (менее 2/3 медианного дохода от занятости) в нашей стране наиболее характерна для женщин.

Таблица 2.3.4 Распределение работников по гендерному признаку (%, в целом и в соответствующем профиле)

	Мужчины	Женщины
Среди занятых	46	54
Профиль № 1	39	61
Профиль № 2	48	52
Профиль № 3	52	48
Профиль № 4	53	47
Профиль № 5	29	71

По возрастному признаку распределение работников выявило следующее (табл. 2.3.5). В целом среди трудоустроенных работников молодежь (15–29 лет) составляла 25,7%. Лица, находящиеся в наиболее творческом возрасте, имеющие не только знания и навыки, но и современный опыт трудовой и предпринимательской деятельности (30–49 лет) составляли 50%. Третья возрастная группа (50–60 лет),

получившая базовое образование в СССР, в иных технико-технологических и социально-экономических условиях, входящая в предпенсионный (мужчины и женщины) и ранний пенсионный (женщины) возрасты, составляла 19%. Пожилые работники (60–72 года) составляли 5,3%. Разделение работников на профили с возрастающими проявлениями неустойчивости занятости выявило следующее.

Работники в Профиле № 1 представляли преимущественно возрастные группы: 50-59 лет (49,5%) и 60-72 лет (25,0%). Только третьей по численности в этом профиле была группа работников в наиболее творческом возрасте -30-49 лет (19%), молодежь была представлена незначительно (6,5%).

По мере перехода к профилям 2–4, в которых возрастали проявления неустойчивости занятости, возрастной состав работников менялся следующим образом: увеличивался удельный вес молодежи (от 24,5% в Профиле № 2 до 28,4% в Профиле № 4), был широко представлен и только незначительно колебался удельный вес работников, находящихся в наиболее творческом возрасте 30–49 лет (49–52%), сокращался удельный вес работников старших когорт трудоспособного и раннего пенсионного возраста у женщин – 50–59 лет (с 19,0 до 17,6% при переходе от 2-го к 4-му Профилю занятых работников), незначительно колебался удельный вес работников пенсионного возраста у мужчин женщин старше 60 лет.

Профиль № 1 со стандартной занятостью имел принципиальные отличия от других по возрастному составу. В нем значительно меньше, чем в других, были представлены две более молодые когорты работников в возрасте 15–29 и 30–49 лет. Можно предположить, что стандартная занятость не является для части из них доступной, а для другой части молодежи и работников в наиболее творческих возрастах, она не является привлекательной.

Несмотря на возрастание прекаризации занятости у работников, относящихся к Профилям № 2–4, молодые когорты работников (15–29 и 30–49 лет) были значительно более представлены в них, чем на рабочих местах со стандартной занятостью. Необходим более глубокий анализ, который позволит разделить этих работников на тех, кто добровольно согласен рисковать утратой ряда трудовых и социальных прав, находя преимущества в гибкой занятости (Профили № 3 и № 4) и тех, кто вынужден принимать условия работодателей изза нехватки рабочих мест, низкой конкурентоспособности или жизненных обстоятельств (Профиль № 2). Особенно заметен рост в более прекаризованных профилях занятости удельного веса молодежи. Обращают на себя внимание незначительные отличия в возрастном

составе работников, занятых в официальной экономике в Профилях \mathbb{N} 2 и \mathbb{N} 3 с повышенной неустойчивостью и неформально занятых работников Профиля \mathbb{N} 4. Это может свидетельствовать о равной ценности занятости для работников разных возрастных групп в официальной и неофициальной экономике нашей страны или о безальтернативности условий, в равной мере распределяющих их в официальный и в теневой сектор экономики, и требует более глубокого изучения.

Возрастная структура работников с низкооплачиваемой занятостью в Профиле \mathbb{N} 5, показывает значительную концентрацию низких доходов у занятой молодежи (15–29 лет) и у работников старшей возрастной группы (60–72 года).

Таблица 2.3.5 Распределение работников по возрастному признаку (%, в целом и в соответствующем профиле)

Возраст		Про-	Про-	Про-	Про-	Про-
	В целом по трудоу- строенным	филь № 1	филь № 2	филь № 3	филь № 4	филь № 5
15-29	25,7	6,5	24,5	27,1	28,4	32,5
30-49	50,0	19,0	51,6	49,5	49,0	36,5
50-59	19,0	49,5	19,0	18,8	17,6	18,3
60-72	5,3	25,0	4,8	4,7	4,9	12,7
Всего	100,0	100	100	100	100	100

По уровню образования распределение работников выявило следующее (табл. 2.3.6). В целом среди занятых работников доля лиц с высшим профессиональным образованием составила -63,0%, со средним профессиональным -27,6%, с начальным профессиональным -1,9%, доля лиц с общим образованием составила 7,5%.

Наблюдалась общая закономерность снижения доли лиц с высшим профессиональным образованием по мере перехода от Профиля № 1 (71,5%) с устойчивой занятостью к Профилю № 4 (45,1%), с наиболее высоким уровнем ее неустойчивости. Наоборот, доля лиц со средним и начальным профессиональным образованием, а также с общим уровнем образования росла по мере перехода от Профиля № 1 к Профилям № 2–4 с более высоким уровнем неустойчивости занятости.

В Профиле № 4, включающем в свой состав неформально занятых работников, удельный вес работников с высшим профессиональным образованием составлял 45,1% по сравнению с 63,0% среди всех трудоустроенных. Это можно объяснить тем, что работодатели заинте-

ресованы в закреплении высокопрофессиональных работников в секторах экономики с занятостью, в большой мере отвечающей критериям стандартной занятости, что совпадает с заинтересованностью и самих работников с высшим профессиональным образованием.

Востребованность высококонкурентоспособных работников с высшим профессиональным образованием в секторах с более высоким уровнем оплаты труда подтверждается и их сравнительно низкой долей в Профиле № 5, включающем низкооплачиваемых работников (52,4%) по сравнению с их удельным весом по выборке работников в целом (63,0%) и их долями в Профилях № 1–3, составляющем, соответственно, 71,5%, 65,2% и 57,8%.

Таблица 2.3.6 Распределение работников по уровню образования (%, в целом и в соответствующем профиле)

	В целом по трудоустроен- ным	Про- филь № 1	Про- филь № 2	Про- филь № 3	Про- филь № 4	Про- филь № 5
основное общее	0,7	1,5	0	0	1,0	0,8
среднее (полное) общее (общеоб- разовательная школа)	6,8	4,0	4,8	4,7	18,6	9,5
начальное про- фессиональное	1,9	2,5	1,8	4,2	0	4,0
среднее профес- сиональное	27,6	20,5	28,2	33,3	35,3	33,3
высшее (включая лиц с послевузовским образованием)	63,0	71,5	65,2	57,8	45,1	52,4
Bcero	100	100	100	100	100	100

Следует отметить, что высшее профессиональное образование, хотя и увеличивает шансы заключения бессрочного контракта и удовлетворяющих работника условий труда, еще не гарантирует им защиты от прекаризации занятости и даже от попадания в категорию с низкими доходами.

Характеристики условий труда работников

Респондентам был задан вопрос о длительности рабочей недели, характеризующей важные аспекты условий их занятости и размеры соответствующих индикаторов. Распределение работников по длительности рабочей недели представлено в Таблице 2.3.7.

Таблица 2.3.7 Длительность рабочей недели в часах на основном месте работы (% от общего числа трудоустроенных, за исключением отказавшихся отвечать на вопрос, N = 628)

	Сколько часов в неделю Вы работаете на основном месте занятости?								
	менее 9	9–15	16-20	21-30	31-40	41-48	более 48		
В целом по трудоу- строенным	7,0	7,0	3,0	5,0	43,0	20,0	15,0		
Профиль 1	7,0	3,5	3,0	5,5	53,0	23,0	5,0		
Профиль 2	4,8	7,0	1,8	3,7	44,0	20,1	18,7		
Профиль 3	3,2	7,0	3,7	4,3	34,8	23,0	24,0		
Профиль 4	13,8	15,5	1,7	6,9	25,9	12,1	24,1		

Как оказалось, в целом по сем трудоустроенным самая значительная их доля (43%) работала в рамках стандартной рабочей недели – 31–40 часов. Более трети респондентов (35%) работали 41 и более часов. Менее 30 часов работали 22% опрошенных.

Профиль № 1 характеризовался наибольшим удельным весом работающих в рамках стандартной рабочей недели — 31—40 часов (53,0%) и наименьшей долей работавших 41 и более часов (28,0%). Удельный вес работавших менее 30 часов составлял 19,0%. Тем не менее, в этой группе две подгруппы работников, составлявшие 47%, имели условия труда с чрезмерной и недостаточной занятостью, закладывающей предпосылки ее неустойчивости, особенно, в сочетании с низким уровнем доходов от занятости.

По мере перехода к профилям № № 2–3 с наращиванием характеристик неустойчивости занятости снижалась доля работников со стандартной рабочей неделей, составлявшая соответственно, 44,0% и 34,8%. Наоборот, росли доли чрезмерно занятых (38,8 и 47,0). Доли недостаточно занятых работников составляли, соответственно, 17,3 и 18,2, что, примерно, соответствовало значению этого индикатора у работников Профиля № 1 с наи-

более выраженными характеристиками стандартной занятости. Отличительной особенностью занятости работников, отнесенных к Профилю \mathbb{N}_2 4 с теневой занятостью являлись значительно меньшая доля работников со стандартной рабочей неделей (25,9%) и значительно более высокая доля работников с недостаточной занятостью менее 30 часов в неделю, составлявшая 37,9%. Характеристики чрезмерной занятости в этой группе работников составляли 35,2%, что было меньше доли чрезмерно занятых у работников, отнесенных к Профилю \mathbb{N}_2 и, особенно, к Профилю \mathbb{N}_2 3.

Выявить причины работы по графику неполного рабочего времени отдельно в каждом профиле занятости не удалось из-за недостаточной представительности количества респондентов в каждом из профилей занятости. В целом по всему массиву опрошенных причины работы неполное рабочее время представлены в табл. 2.3.8.

Таблица 2.3.8 Причины работы по графику неполного рабочего времени (% от числа трудоустроенных, работающих по трудовому договору неполное рабочее время N = 235)

Если Вы заняты по трудовому договору и работаете неполное рабочее время								
на основной работе, то какова причина этого?								
Инициатива	Соглашение	По причинам,	Находитесь					
работодателя (Вас	между Вами	не зависящим	в отпуске без					
никто не спраши-	и работодателем	от Вас и работо-	сохранения					
вал, таковы усло-	(это устраивает	дателя	заработной платы					
вия договора)	обе стороны)		по Вашему заяв-					
			лению					
18	57	21	4					

Большинство из них ответили, что это устраивает и их, и работодателя (57%). Однако 18% респондентов были заняты неполное рабочее время по инициативе работодателя, поскольку он нанимал их на таких условиях.

Второй исследованной характеристикой условий труда в социологическом опросе был размер дохода по основному месту работы.

По уровню доходов от занятости распределение работников выявило следующее (Таблицы 2.3.9 и 2.3.10). Доля низкодоходных работников в целом по опрошенным составляла 19,6%, среди них удельный вес тех, кто получал доходы от занятости ниже 10000 тыс. руб. в месяц (прожиточный минимум трудоспособного населения в 3-м кв. 2016 г. составлял 10678 руб. составляла 7,0%.

¹ Данные Росстата за 3-ий кв. 2016 года.

У работников Профиля № 1, доля получавших доходы ниже 10000 руб. в месяц, была наименьшей (2,5%). Ниже, чем в других профилях, была и доля работников, получавших доходы менее 15000 руб. в месяц (17,5%). Это характеризовало их более высокую социальную защищенность.

По мере перехода в профили № 2-4, с возрастанием неустойчивости занятости, доля низкодоходных работников росла и составляла в Профиле \mathbb{N}_{2} 2 – 19,1% (в т.ч. ниже 10000 руб. – 8,1%), а в Профиле \mathbb{N}_{2} 3 – 24,0% (в т.ч. 10,7% ниже 10000 руб.). Это свидетельствовало о том, что возрастание неустойчивости занятости проявляется в увеличении доли низкодоходных работников, и, особенно, в увеличении доли работников с доходами от занятости ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Обследование выявило, что в Профиле № 4, который составляют неформально занятые работники с наиболее высокой прекаризацией занятости, доля низкооплачиваемых работников (22,4%, в т.ч. 6,9% ниже ПМтр) оказалась выше, чем у работников в Профилях 1 и 2, но ниже, чем у работников Профиля № 3 (24,0). В связи с этим, можно предположить, что в Профиле № 4, находящемся в теневой экономике, у работодателей, не перечисляющих подоходный налог и страховые платежи, общий фонд выплаченных заработной платы и доходов является более высоким применительно к одинаковой численности занятых, а его распределение является более равномерным, по сравнению с Профилем № 3, характеризующем часть формальной экономики с высокими рисками неустойчивости занятости. Это, а также меньшая доля работников с чрезмерной занятостью, является стимулом для части работников формальной экономики с высокими рисками неустойчивости занятости для занятости в «теневой» экономике. При этом надо отметить, что 43% обследуемых работников, относящихся к Профилю № 4 (напомним, всего в него входили 102 обследуемых) отказались раскрывать информацию об уровне их доходов.

Таблица 2.3.9 Распределение работников по размерам дохода от занятости в среднем в месяц по основному месту работы (%, в целом и в соответствующем профиле)

Каков размер Вашего дохода в среднем в месяц по основному месту работы (руб.)?								
В целом по тру- доустроенным Про- филь филь № 1 Про- филь филь филь филь № 3 Про- филь филь филь № 5								
до 10 000	7,0	2,5	8,1	10,7	6,9	34,9		
10 001-15 000	12,6	15,0	11,0	13,3	15,5	65,1		

Для подтверждения выдвинутого выше предположения о более высоких размерах доходов у работников Профиля № 4 по сравнению с работниками Профиля № 3 и, учитывая важное значение размеров доходов от занятости и их покупательной способности для принятий работниками решения о выборе того или иного типа трудового контракта, нами были получено распределение работников по группам, характеризующим, различный уровень текущего потребления (покупательную способностью доходов от основной занятости), в целом по выборке занятых и внутри каждого профиля (табл. 3.2.10)

Таблица 2.3.10 Распределение работников по покупательной способности денежных доходов (%, в целом и в соответствующем профиле)

Интервалы доходов в ПМтр.	0-1	1-3	3–7	7–11	более 11
Профиль№ 1	4,60	62,50	28,65	3,75	0,50
Профиль № 2	9,64	60,36	27,6	1,90	0,50
Профиль № 3	12,56	59,34	26,35	1,25	0,50
Профиль № 4	9,07	64,17	26,76	0,00	0,00
Профиль № 5	44,01	55,99	0,00	0,00	0,00
В целом по трудоустро- енным	8,76	59,62	25,92	2,70	3,00

ПМтр (прожиточный минимум трудоспособного населения) = 10678 руб. (3-ий кв. 2016 г.)

Данные, приведенные в Таблице 3.2.10, подтверждают, что у работников, отнесенных к Профилю N 1, наблюдалась наиболее благоприятная структура распределения покупательной способности денежных доходов. У занятых этого профиля наблюдалась не только заметно более низкая доля наименее оплачиваемых работников с доходами ниже ПМтр., но и более высокая доля работников с доходами в интервалах 3-7 и 7-11 ПМтр., которые позволяют в их домохозяйствах с иждивенцами преодолевать бедность. Это означает, что принадлежность к Профилю N 1 давала работникам более высокую защищенность не только их трудовых, но и социальных прав.

Наоборот, у работников других профилей была выявлена наиболее высокая доля получателей трудовых доходов, соответствующих двум нижним группам по размерам покупательной способности

доходов. Из данных Таблицы 2.3.10. следует, что в Профиле № 3, характеризующем формальную экономику с наиболее высокими рисками неустойчивости занятости (работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др.), действительно наблюдались наиболее высокая доля работников с доходами ниже ПМтр. и более равномерное распределение общего фонда выплаченных доходов.

Ожидаемо, в Профиле № 5 с низкими размерами доходов от занятости, были сосредоточены работники получающие доходы не выше ЗПМтр. Это фактически ставило их домохозяйства с детьми и другими иждивенцами с положение бедности и низкой обеспеченности.

Доступ к механизмам социальной защиты

По уровню доступа на основном месте работы к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью, были получены следующие результаты (табл. 2.3.11). С разными ситуациями, представляющими собой реальные или потенциальные формы лишения доступа к трудовым и социальным правам и гарантиям: неофициальная работа, не оплачиваемый больничный лист, отпуск и др. – в целом по выборке сталкивались от 4% до 21% опрошенных работников.

 ${
m Tafnицa} \ 2.3.11$ Оценка трудоустроенными доступа к механизмам социальной защиты (% от общего числа трудоустроенных, N = 678)

Сталкивались ли Вы на вашем ОСНОВНОМ месте работы со следующими ситуациями за прошедший год? (отвечали только трудоустроенные) – ДА									
	Про- филь 4	Про- филь 5							
1	2	3	4	5	6	7			
задержка заработной платы более чем на 5 рабочих дней более одного раза за год	4,0	2,5	4,8	7,8	4,9	2,4			
выплаты вознаграждений наличными за неофициальные / временные подработки	9,0	6,0	7,0	10,4	17,6	8,7			
выход по просьбе руководства в отпуск за свой счет длительностью более месяца	3,0	1,0	4,0	6,3	3,9	3,2			

Окончание

1	2	3	4	5	6	7
работа по гражданско-право-	5,0	2,5	5,1	7,3	8,8	4,0
вому договору (договор						
на выполнение определенного						
объема работ, оказания услуг)						
вместо трудового договора						
постоянная работа без оформ-	18,0	3,5	5,5	8,9	13,7	7,9
ления трудовых отношений						
(неофициальная работа)						
временная работа без оформ-	21,0	4,0	7,0	12,0	17,6	4,8
ления трудовых отношений						
(неофициальная работа)						
работа по трудовому дого-	16,0	3,0	4,4	5,7	4,9	2,4
вору со следующей схемой						
оплаты: оплата, близкая						
к МРОТ (7500 руб., в неко-						
торых регионах-донорах, она						
устанавливается на уровне						
регионального прожиточного						
минимума), или меньше,						
оставшаяся часть – неофи-						
циальные выплаты (зарплата						
в «конвертах»)						
отказ в требовании выдать	9,0	1,0	3,7	5,7	4,9	2,4
на руки расчетный листок						
или справку о доходах						
необходимость возврата части	7,0	1,5	1,5	2,6	2,0	0.8
наличных денег в кассу после						
выплаты заработной платы						
работодатель не платит	12,0	2,0	5,1	7,8	4,9	5,6
налоги и страховые платежи						
зарплата из наличной	24,0	5,0	7,7	11,5	15,7	8,7
выручки						
не оплачивали больничный	15,0	1,5	6,6	9,4	11,8	4,0
лист						
не оплачивали отпуск	15,0	2,5	5,5	8,3	9,0	4,0

Профиль № 1 характеризовался наименьшим удельным весом работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя и в условиях стандартной занятости элементы ее неустойчивости тоже имелись: задержка заработной платы более чем на 5 рабочих дней более одного раза за год (2,5%), выход по просьбе руководства в отпуск за свой счет длительностью более месяца (1%), постоянная или временная работа без оформления трудовых отношений (неофициальная работа) (3,5% и 4,0%), неофициальные выплаты части

заработной платы из наличной выручки и необходимость возврата части выплаченной заработной платы $(3,0\% \ u \ 1,5\%)$, неоплата больничного листа и очередного отпуска $(1,5\% \ u \ 2,5\%)$.

Но распространенность этих нарушений, ни в какое сравнение не идет с аналогичными более масштабными нарушениями трудовых и социальных прав у работников, занятых в профилях № № 2 и 3, и, особенно в Профиле № 4. Так например, в Профиле № 3 у занятых в формальной экономике с высокими рисками прекаризации занятости нарушения в доступе к трудовым и социальным правам составили; задержка заработной платы более чем на 5 рабочих дней более одного раза за год (7,8%), выход по просьбе руководства в отпуск за свой счет длительностью более месяца (6,3%), постоянная или временная работа без оформления трудовых отношений (неофициальная работа) (8,9% и 12,0%), неофициальные выплаты части заработной платы из наличной выручки и необходимость возврата части выплаченной заработной платы (5,7% и 2,6%), неоплата больничного листа и очередного отпуска (9,4% и 8,3%). Еще большие масштабы нарушений были у работников в Профиле № 4, занятых в «теневой» экономике.

Самооценка материального положения

Работники также оценили собственную материальную обеспеченность по общепринятой в социологической практике качественной шкале (табл. 3.2.12).

Таблица 3.2.12 Самооценка материального благосостояния трудоустроенных (% от общего числа трудоустроенных)

Самоооценка	*						
материального благосостояния трудоустроенных	Мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукты	На продукты денет хватает, но покупка одежды уже затруднительна	Денег хватает на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора, мебели для нас проблема	Мы можем приобретать продукты питания, одежду, бытовую технику и электронику, но на автомобиль и недвижимость денег нет	Мы можем себе позволить практически все: продукты питания, одежду, бытовую технику и электронику, машину, квартиру, дачу	Bcero	
1	2	3	4	5	6	7	
В целом по трудоу- строенным	2,1	15,6	38,8	40,3	3,2	100	

Окончание

1	2	3	4	5	6	7
Профиль 19	1,5	8,5	37,0	47,0	6,0	100
Профиль 2	2,6	18,7	40,3	37,4	1,0	100
Профиль 3	2,1	20,3	42,7	32,8	2,1	100
Профиль 4	3,9	20,6	29,4	44,1	2,0	100
Профиль 5	4,8	31,0	45,2	15,9	3,1	100

Что касается субъективной самооценки материального благосостояния, то, в целом по опрошенному массиву, большинство трудоустроенных респондентов отнесло себя к 3 и 4 позиции шкалы (79,1%), при этом доля респондентов распределилось между этими шкалами примерно поровну. Отметим, что значительная доля работающих находится в крайне низких позициях по самооценке благосостояния (две нижние позиции — 17,7%). Третья позиция в шкале самооценок, хотя и является промежуточной, тем не менее, предполагает невысокий уровень благосостояния, при котором респондент негативно оценивает возможность совершения долгосрочных покупок (38,8% — «Денег хватает на продукты и одежду, но покупка холодильника, телевизора, мебели — для нас проблема»).

Респонденты Профиля № 1 дали по сравнению с работниками, отнесенными к другим профилям занятости, более благоприятные самооценки своего материального положения. Большинство из них отнесло себя к 3 и 4 позиции шкалы (84,0%), при этом доля респондентов 4-ой позиции шкалы была заметно выше (47,0%). 6% из них отнесли себя к самой высокой, пятой шкале: «Мы можем себе позволить практически все: продукты питания, одежду, бытовую технику и электронику, машину, квартиру, дачу». Их доля была значительно выше, чем в других профилях занятости. Доля работающих, находящихся в крайне низких позициях по самооценке благосостояния в Профиле N_2 1 (две нижние позиции), составила – 10,0%, что значительно ниже по сравнению с занятыми в других профилях. Полагаем, что на такие самооценки повлияли не только более высокие доходы, получаемые в условиях стандартной занятости, но и стабильность получаемых доходов и возможность доступа к социальным гарантиям от занятости.

Работники других профилей с более высокими рисками неустойчивости занятости давали более скромные самооценки своего материального положения. К 3-ей и 4-ой позиции шкалы самооценок себя отнесли: в Профиле № 2 -77,7%, в Профиле № 3 -75,5%, в Профиле № 4 -73,5%

работников. При этом в профилях. № 2 и 3 у работников преобладало позиционирование на третьей, более низкой, шкале самооценок. Наоборот, доля оценивших себя на низких позициях шкалы самооценок (1 и 2) росла по мере повышения рисков неустойчивости занятости. Их удельный вес составил у работников Профиля № 2 – 21,3%, Профиля № 3 – 22,4%, а у работников Профиля № 4 – 24,5%. В пятую позицию шкалы самооценок себя поставили, соответственно, 1,0%, 2,1% и 2,0%, что значительно ниже, чем самооценки на этой позиции шкалы у работников в Профиле № 1.

Оценка вероятности увольнения и поиск новой и дополнительной занятости

Нестабильность занятости характеризуется также индикаторами вероятности увольнения с основного места работы и поиска места новой основной занятости и возможностей приработка на дополнительной работе. Как следует из Таблицы 3.2.13, для вероятности увольнения в целом по выборке характерны полярные значения в двух крайних временных интервалах — вероятность увольнения повышается с увеличением продолжительности занятости.

Таблица 3.2.13 Оценка вероятности увольнения (% от числа трудоустроенных, продолжающих поиск работы N = 678)

	Оценка вероятности увольнения								
	1 месяц – 6 месяцев	6 меся- цев – 12 месяцев	1 год – 3 года	3 года – 5 лет	5-10 лет	более 10 лет			
Очень низкая – 1	64	45	29	23	22	24			
2	9	23	18	18	14	11			
3	15	15	30	19	16	13			
4	5	12	11	22	12	10			
Наиболее высо- кая – 5	7	5	13	18	36	42			

Для трудоустроенных со стажем до одного года индикаторы, свидетельствующие о вероятности увольнения, показывали средние и высокие значения, от 15% до 5% (3-5 позиции), с возрастанием после шести месяцев работы.

 ${
m Ta}$ блица 3.2.14 Оценка вероятности увольнения (% от опрошенных в Профиле 1 N = 200)

	Оценка вероятности увольнения									
	1 месяц – 6 месяцев	6 меся- цев – 12 месяцев	1 год – 3 года	3 года – 5 лет	5-10 лет	более 10 лет				
Очень низкая – 1	76,5	63,5	40,5	31,5	27,0	25,5				
2	9,5	15,5	19,5	21,5	15,0	13,5				
3	8,5	10,5	21,5	18,5	19,0	15,5				
4	1,0	8,0	9,5	15,5	11,5	11,0				
Наиболее высо- кая – 5	4,5	2,5	9,0	13,0	27,5	34,5				

Оценка вероятности увольнения у работников со стандартной занятостью, сосредоточенных в Профилях N 1–5 представлены в Таблицах 2.3.14–2.3.18). В Профиле N 1 она была значительно ниже, чем в среднем по массиву (табл. 2.3.14). Средние и высокие значения вероятности увольнения (3–5 позиции) в период до года работы составили от 1% до 10% с возрастанием после 6-ти месяцев работы, кроме позиции 5 (наиболее высокая вероятность увольнения).

В других профилях занятости средние и высокие ожидания (позиции 3–5) увольнения в период до года работы составили: у работников Профиля 2 – от 8,4% до 14,7%, в Профиле 3 – 9,4% до 19,8%. У работников «теневой» экономики в Профиле 4 средние и высокие ожидания увольнения в течение первого года работы составляли – от 3,9% до 15,7%, т.е. были ниже, чем у работников формальной экономики с высокими рисками прекаризации в профиле № 3. Этот также являлось, на наш взгляд, одной из причин занятости в неформальной экономике.

Таблица 3.2.15 Оценка вероятности увольнения (% от опрошенных в Профиле 2 N = 273)

	Оценка вероятности увольнения								
	1 месяц – 6 месяцев	6 меся- цев – 12 месяцев	1 год – 3 года	3 года – 5 лет	5-10 лет	более 10 лет			
Очень низкая – 1	59,3	59,3	17,2	13,6	14,7	20,9			
2	7,7	7,7	17,6	18,7	15,0	7,7			
3	14,7	14,7	39,9	20,9	16,1	12,8			
4	8,4	8,4	12,1	26,4	13,6	12,1			
Наиболее высо- кая – 5	9,9	9,9	13,2	20,5	40,7	46,5			

Таблица 3.2.16

Оценка вероятности увольнения (% от опрошенных в Профиле 3 N = 192)

	Оценка вероятности увольнения									
	1 месяц – 6 месяцев	6 меся- цев – 12 месяцев	1 год – 3 года	3 года – 5 лет	5-10 лет	более 10 лет				
Очень низкая – 1	51,6	30,7	17,7	16,7	16,7	23,4				
2	9,9	26,0	14,1	18,2	15,1	8,9				
3	18,2	19,8	40,1	19,3	13,5	10,4				
4	9,4	14,1	12,0	24,5	14,1	10,4				
Наиболее высо- кая – 5	10,9	9,4	16,1	21,4	40,6	46,9				

Таблица 3.2.17

Оценка вероятности увольнения (% от опрошенных в Профиле 4 N = 102)

	Оценка вероятности увольнения									
	1 месяц – 6 месяцев	6 меся- цев – 12 месяцев	1 год – 3 года	3 года – 5 лет	5-10 лет	более 10 лет				
Очень низкая – 1	56,9	38,2	39,2	30,4	34,3	36,3				
2	10,8	25,5	12,7	14,7	10,8	9,8				
3	21,6	15,7	21,6	13,7	7,8	8,8				
4	3,9	14,7	9,8	21,6	9,8	3,9				
Наиболее высо- кая – 5	6,9	5,9	16,7	19,6	37,3	41,2				

В Профиле № 5, в котором были сосредоточены низкооплачиваемые работники, средние и высокие вероятности увольнения в течение первого года работы составляли – от 8,7% до 21,4%, т.е. в целом имели более высокую вероятность, что было связано, по всей видимости как с неудовлетворенностью занятостью самими работниками, так и с неудовлетворенностью результатами их занятости работодателями.

Таблица 3.2.18 Оценка вероятности увольнения (% от опрошенных в Профиле 5 N = 126)

Оценка вероятности увольнения									
	1 месяц – 6 месяцев	6 меся- цев – 12 месяцев	1 год – 3 года	3 года — 5 лет	5-10 лет	более 10 лет			
Очень низкая – 1	55,6	31,7	17,5	19,0	23,8	28,6			
2	7,9	22,2	17,5	14,3	11,9	7,9			
3	15,1	17,5	34,9	18,3	8,7	6,3			
4	8,7	21,4	11,9	27,8	8,7	9,5			
Наиболее высо- кая – 5	12,7	7,1	18,3	20,6	46,8	47,6			

Ряд индикаторов, характеризующих неустойчивость условий занятости, выявляется после изучения наличия у респондентов дополнительного места работы, размера дохода от этой занятости и ее продолжительности (табл. 2.3.19). Продолжение поиска трудоустроенными работниками дополнительной занятости, зачастую, свидетельствует о неудовлетворенности текущим местом работы. В целом по выборке, большинство работников (56,0%) не прекращали поиски занятости, даже будучи трудоустроенными.

Для работников со стандартной занятостью, относящихся к Профилю № 1, удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу, был наиболее низким и составлял 35,5%.

Для сравнения, у работников, относящихся к профилям № № 2–3 этот индикатор составлял, соответственно, 64,5% и 73,4%. У работников «теневой» экономики в Профиле № 4 удельный вес продолжающих искать работу был ниже, чем у работников профиля № 3, находящихся в формальной экономике с высокими рисками прекаризации занятости. И сотсавлял 65,7%. Это также наводит на мысль о том, что высокие риски потери работы (заработка) у работников Профиля № 3 побуждали часть из них уходить в «тень». У низкооплачиваемых работников Профиля № 5 удельный вес продолжающих искать работу был сопоставим с работниками профилей № № 2 и 4 и составлял 64,3%. Это вполне объяснимо их неудовлетворенностью заработком.

Таблица 3.2.19
Поиск работы среди трудоустроенных (% от числа трудоустроенных N = 678)

Продолжаете ли Вы искать стабильную и удовлетворяющую Вас работу, будучи занятым?									
	В целом по трудо- устроен- ным	Профиль 1	Профиль 2	Профиль 3	Профиль 4	Профиль 5			
Да	56,0	35,5	64,5	73,4	65,7	64,3			
Нет	44,0	64,5	35,5	26,6	34,3	35,7			

Выявить причины поиска работы во время занятости в каждом из профилей не представлялось возможным из-за их недостаточных размеров этой выборки и неравномерного их распределения. Результаты были получены только по выборке в целом (табл. 2.3.20 и 2.3.21). Среди причин такого поиска чаще всего назывались надежда найти

основную работу с более высокой зарплатой и необходимость приработка. В совокупности эти причины были актуальными для более 80% от соответствующей категории респондентов. На третьем месте среди причин продолжения занятыми поиска работы – ее нестабильность (17%).

Таблица 2.3.20 Причины поиска работы среди трудоустроенных (% от числа трудоустроенных, продолжающих поиск работы N = 376)

Каковы причины того, что Вы продолжаете искать другую работу?					
надеюсь найти работу с более высокой заработной платой	75				
ищу дополнительную работу для приработка	25				
моя работа является нестабильной	17				
работаю без официального оформления трудовых отношений, и это меня не устраивает	7				
другие причины	5				
моя занятость является небезопасной	3				
не устраивает, что работаю в неформальном секторе	2				

Таким образом, все основные причины поиска вторичной занятости были связаны с нестабильными условиями договорных отношений и неудовлетворительными условиями труда на основном месте работы.

Фактически дополнительные рабочие места имели 21% от общего числа трудоустроенных работников. Подавляющее большинство из них работали на них менее 20 часов в неделю (более 90%), а размер их дохода на этих местах работы не превышал 20 тыс. рублей (более 90%).

Таблица 2.3.21 Длительность рабочей недели в часах на дополнительном месте работы (% от общего числа трудоустроенных, имеющих дополнительную работу N = 142)

Сколько часов в неделю Вы работаете на дополнительном месте занятости?								
менее 9	9–15	16-20	21-30	31-40	41-48	более 48		
44	32	15	4	>1	0	4		

В целом по выборке работников получены следующие характеристики неустойчивости их занятости. 82,3% обследованных работников были заняты в официальной экономике, однако только 30,0% из них трудились по официальным прямым бессрочным контрактам или имели срочные контракты со стажем от 1 года и более и были удовлетворены своей занятостью, т.е. их занятость являлась стандартной. 52,3% официально занятых работников были в разной степени охвачены неустойчивыми трудовыми отношениями, имели один или несколько признаков неустойчивости занятости, таких как:

- а) трудовым договором были недостаточно защищены их трудовые права и гарантии (табл. 2.3.2);
- б) работодатель не соблюдал условия трудового договора (табл. 2.3.3);
- в) ограничение доступа к механизмам социальной защиты (табл. 2.3.11);
- г) работа в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя или работа сверх нормативной рабочей недели (табл. 2.3.8);
- д) высокие риски увольнения (табл. 2.3.13-2.3.18);
- е) низкооплачиваемая занятость (табл. 2.1.9–2.3.10).

17,7% обследованных работников были заняты по найму без оформления трудовых отношений или работали на себя неофициально, без юридической регистрации. Занятость этих работников по всем характеристикам была неустойчивой, поскольку они были лишены большинства или всех трудовых и социальных гарантий.

Полученными результатами подтверждена результативность примененной в представленном социологическом исследовании неустойчивой занятости классификации работников на основе типа контрактных отношений и соблюдения их требований. Формирование четырех профилей работников, различающихся возрастанием неустойчивости занятости, позволило охватить все основные типы контрактных соглашений, выявить работников занятых в неформальной экономике и раскрыть существенные социально-демографические, социально-трудовые и экономические характеристики обследованных работников, входящих в каждый из сформированных профилей.

Пятый профиль работников, сформированный по одному из самых существенных условий труда — уровню доходов от занятости, позволил дополнить характеристики работников, находящихся в отношениях неустойчивой занятости.

Выявлению профилей работников с возрастающими характеристиками неустойчивости занятости существенно способствовали

примененные социологические индикаторы, такие как оценка работниками:

- а) защищенности и обеспеченности действующим трудовым договором их прав и гарантий;
- б) соблюдения работодателем условий трудового договора;
- в) причин работы неполное и сверхнормативное время;
- г) причин продолжения поиска стабильной и удовлетворяющей работы, будучи занятыми;
- д) условий вторичной занятости (ее продолжительности и дохода);
- е) материального благосостояния и ряд других.

Их применение позволило сформировать Профили № 1–5 работников и последующих их характеристик, входящих в каждый из этих профилей.

Исследование выявило следующие существенные характеристики профилей работников, характеризующихся различными сочетаниями проявлений устойчивой и неустойчивой занятости:

Профиль № 1. В него сгруппированы работники, находящиеся в условиях стандартной занятости. Их характеристики существенно отличались от других. Этих работников отличает значительное преобладание женщин (61%, в целом по работникам – 46%); концентрация возрастных групп старшего трудоспособного и пенсионного возрастов (74,5%, в целом по работникам – 24,3%), незначительное представительство молодежи (6.5%, в целом по работникам -25.7%); значительная концентрация работников, имеющих высшее профессиональное образование (71,5%, в целом по работникам – 63,0%); охват стандартной рабочей неделей наибольшей доли работников (53,0%, в целом по работникам – 43,0%); наименее высокие уровни неполной и чрезмерной занятости (19% и 28%, в целом по работникам -22,0 и 35,0%); более высокий уровень трудовых доходов (доля наименее оплачиваемых (ниже ПМтр.) составляла 4,6%, по всем работникам – 8,8%), хотя в целом распределение их по уровню трудовых доходов не носило кардинальных различий от работников других профилей); наименьший удельный вес работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя и в условиях стандартной занятости элементы ее неустойчивости тоже имелись; более благоприятные самооценки своего материального положения. Большинство работников этого профиля отнесло себя к 3 и 4 позиции шкалы самооценок (84,0%, в целом по работникам – 79,1%); наиболее низкая вероятность увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 1% до 10%, в целом по работникам — от 5% до 15%; наиболее низкий удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу (35,5%, в целом по работникам — 56%).

Необходимо найти способы облегчения барьеров входа в этот профиль мужчин, молодежи, лиц наиболее активного трудового возраста (30 – 50 лет) для того, чтобы сегмент стандартной занятости демонстрировал свои несомненные преимущества в условиях гендерного равенства занятости, а также для работников всех возрастов . Предстоит также ответить на вопрос является ли его суженное воспроизводство результатом недостатков в управлении занятостью или объективной тенденцией, обусловленной развитием гибких форм занятости?

Профиль № 2. Работников, входящих в этот профиль, отличало от работников, составлявших Профиль № 1 нарастание неустойчивости занятости, обусловленное нарушениями работодателями условий трудовых договоров, их несоответствием реальным трудовым отношениям и, обусловленной этим, неудовлетворенностью работников своей занятостью (недостаточную защиту договором трудовых прав и надлежащее соблюдение тех прав, которые предусмотрены договором, отметили 65,9% и 23,1%, в целом по работникам эти индикаторы составляли 34% и 60%). Хотя в целом никаких принципиальных отличий от условий занятости работников в Профиле № 1 здесь не наблюдалось. В этом профиле наблюдался рост представительства мужчин (48%, в целом по работникам -46%), более высокая концентрация молодежи и лиц наиболее активного трудового возраста 30-50 лет (24,5% и 49,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 25,7% и 50,0%); снижение доли работников с высшим профессиональным образованием и рост доли работников со средним профессиональным образованием (65,2%, в целом по работникам – 63%); снижение доли работников, охваченных стандартной рабочей неделей (44,0%, в целом по работникам – 43,0%), рост гибкости занятости (уровни неполной и чрезмерной занятости составляли 16,3% и 38,8%, в целом по работникам – 22,0 и 35,0%); более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (9,6% доля работников с доходами ниже ПМ тр., в целом по работникам -8,8%); наблюдался рост удельного веса работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя значения этих индикаторов находились на более низком уровне, чем в целом по работникам (неуплата налогов и страховых сборов – 5,1%, неоплаченные больничные листы – 6,6%, неоплаченные отпуска – 5,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составили 12,0%, 15,0% и 15,6%); самооценки своего материального положения ухудшились (к 3 и 4 позиции шкалы самооценок себя относило 77,7%, в целом по работникам − 79,1%); наблюдался рост вероятности увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3−5 позиции) в период до года работы составили от 8,4% до 14,7%, в целом по работникам − от 5% до 15%. Однако все эти, казалось бы, не очень значительные подвижки в сторону роста индикаторов неустойчивости занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу значительно вырос (64,5%, в целом по работникам − 56,0%). По сравнению с работниками, составлявшими Профиль № 1 этот рост составил почти в два раза.

Необходимо ответить на целый ряд вопросов, таких как, является ли рост индикаторов неустойчивости занятости у работников, составляющих профиль № 2, результатом халатности работодателей и недостаточного контроля за их деятельностью органов управления занятостью и других контрольных государственных и муниципальных органов? Если так, то он преодолим. Или же платой за расширение в этом профиле представительства молодежи, лиц в наиболее активном трудовом возрасте является сокращение удельного веса работающих в условиях стандартной рабочей недели, рост гибкости занятости, рост у работодателей необходимости и возможностей ослабления требований к трудовому договору и вытекающих их этого роста текучести кадров и индикаторов неустойчивости занятости? Видимо, есть и то и другое. От ответов на эти и другие вопросы зависят возможные трансформации трудового законодательства и будущий образ Профиля № 2.

Профиль № 3. Изменения в характере занятости работников, отнесенных к этому профилю, носят принципиальный характер. В отличие от работников, входящих в профили № № 1–2, к профилю № 3 отнесены работники т.н. «новых» форм занятости. Это работники, имеющие официальные контракты, но занятые не на условиях бессрочных трудовых договоров или срочных, но длительных контрактов, а нестабильно работающие в условиях дистанционной занятости, по субподряду, по агентскому контракту, фиктивной самозанятости, гражданско-правовых договоров и в др. новых формах занятости.

Главными отличиями положения работников Профиля № 3 от профилей № № 1 и 2 являются не их гендерные, возрастные и образовательные характеристики, хотя они имеются и будут описаны ниже. Основные отличия состоят:

- в резком уменьшении доли работников, у которых трудовой договор обеспечивает защиту трудовых прав и, по отношению к которым, работодатели надлежащим образом его соблюдали (1,8% и 2,4%, в целом по работникам эти индикаторы показывали значения 46,0% и 60,0%. У работников в Профиле № 2 они составляли 12,5% и 23,1%);
- б) в значительном сокращении доли работников со стандартной продолжительностью рабочей недели и повышении напряженности занятости, выраженной в заметном увеличении сверхнормативных часов работы (34,4% и 47,0%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 43,0% и 35,0%, у работников Профиля № 2 они были 44.0% и 38,8%).

Профиль № 3 характеризуется следующими индикаторами занятости. Этих работников отличает преобладание мужчин (52%, в целом по работникам – 46%); высокая концентрация молодежи и лиц наиболее активного трудового возраста 30-50 лет (27,1% и 49,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 25,7% и 50,0%); снижение доли работников с высшим профессиональным образованием и рост доли работников со средним профессиональным образованием (57,8%, в целом по работникам – 63%); более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (доля работников с доходами ниже ПМ тр. составляла 12,56%, в целом по работникам -8,8%); наблюдался рост удельного веса работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты (неуплата налогов и страховых сборов – 7,8%, неоплаченные больничные листы – 9,4%, неоплаченные отпуска – 8,3%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 12,0%, 15,0% и 15,6%); самооценки своего материального положения ухудшились (к 3 и 4 позиции шкалы самооценок себя относило 75,5%, в целом по работникам – 79,1%); наблюдался рост вероятности увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составляли от 9,4% до 19,8%, в целом по работникам – от 5% до 15%. Все эти подвижки в сторону роста индикаторов неустойчивости занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу заметно вырос (73,4%, в целом по работникам – 56,0%. У работников Профиля № 2 этот индикатор составлял 64.5%).

Подводя итоги характеристикам контрактных соглашений и условий занятости у работников, отнесенных к Профилю № 3, необ-

ходимо подчеркнуть, что российское трудовое законодательство в настоящее время не настроено на эффективное регулирование их занятости. Вследствие этого, у работников в профиле № 3 наиболее, чем у других в формальном секторе экономики, выражено ущемление их трудовых и социальных прав и неустойчивость их занятости. Актуальной задачей является трансформация трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы в условиях нестандартной и гибкой занятости, характерной для занятости работников этого профиля, обеспечить соблюдение их трудовых и социальных прав.

Профиль № 4. Работников, входящих в этот профиль, объединяет с работниками Профиля № 3 в формальной экономике то, что обе эти группы заняты в нестандартных т.н. новых формах занятости. Отличие состоит в том, что работники, объединенные в Профиль № 4, заняты в теневой экономике. Это изначально означает ущемление их основных трудовых и социальных прав и обрекает их на прекаризованную занятость. В этой связи необходимо ответить на вопрос, почему, несмотря на многочисленные меры, принимаемые органами государственного и муниципального управления, по выводу этой занятости из «тени» она продолжает расти?

На наш взгляд, это обусловлено как раз развитием нестандартных форм занятости (а это объективный процесс), в которых государство не научилось обеспечивать трудовые и социальные права работников в формальной (легальной) экономике в т.н. новых гибких формах занятости. Выше это было показано при характеристике экономического и социального положения работников, отнесенных к Профилю № 3. В этих условиях занятость в теневой экономике является, хотя и вынужденной, но нередко, более привлекательной для работника и работодателя. Решения работника, судя по результатам опроса респондентов, могут быть мотивированы следующим.

Во-первых, условия труда у работников, отнесенных к Профилю № 4, выражаются в более низком уровне бедности (9,07%, в целом по занятым этот индикатор составил 8,76%, а у работников в Профиле № 3 уровень бедности был наиболее высоким — 12.56%). Уход работодателей в Профиле № 4 от уплаты подоходного налога и стразовых платежей, позволял обеспечивать работникам более высокие доходы и снижать бедность.

Во вторых, гибкость занятости у работников этого профиля проявлялась не только в значительном сокращении стандартной продолжительности рабочей недели (25,9%, в целом по работникам этот

индикатор составил 43,0%), но и высокой доле работников с сокращенной рабочей неделей (37,9%, в целом по занятым этот индикатор составил 22,0%, а у работников Профиля № 3 — 18,2%. Последние больше вынуждены были перерабатывать (47,0%, а в Профиле № 3 — 36,2%). Видимо, не случайно, в составе работников этого профиля высокой была доля работников с общим и полным средним образованием (18,6%, в целом по работников их удельный вес составил 7,5%, а в Профиле № 3 — 4,7%). Таким образом, молодежная младшая возрастная группа работников нашла в теневой экономике нишу для своей занятости, поскольку гибкая неполная занятость позволяла им продолжать учебу и реализовывать иные жизненные планы. Не случайно, удельный вес молодежи в этом профиле был наиболее высоким (28,4%, в целом по работникам этот индикатор составлял 25,7%, а в Профиле № 3 — 27,1% (там тоже формы занятости были гибкими).

В третьих, вероятность увольнения работников в рассматриваемом Профиле № 4 в течение первого года работы имела боле низкие значения, по сравнению с работниками Профиля № 3 (от 3,9 до 14,7%, в целом по работникам этот индикатор составлял от 5,0% до 15,0%, а у работников в Профиле № 3 — его значение было заметно выше — от 9,4 до 19,8%). Удельный вес работников Профиля № 4, ищущих работу при ее наличии, был меньше, чем у работников Профиля № 3 (65,4%, в целом по работникам этот индикатор составлял 56,0, а у работников Профиля № 3 он имел удельный вес 73,4%)

Общая характеристика положения работников в Профиле № 4 была следующей. Наблюдалось наиболее высокая доля представительства мужчин (53%, в целом по работникам — 46%), наиболее высокая концентрация молодежи (28,7%, в целом по работникам — 25,7%), наиболее высокая доля работников со средним (полным) общим образованием (18,6%; в целом по работникам — 6,8%), наиболее низкая доля работников с высшим профессиональным образованием (45,1%, в целом по работникам — 63%), высокая доля работников, получающих низкие трудовые доходы (22,4%, в целом по работникам — 8,8%). 43% работников, входящих в этот профиль отказались раскрыть информацию о своих доходах от занятости.

Профиль № 5. Работники, отнесенные к этому профилю, были собраны из всех профилей по признаку низкооплачиваемой занятости. Их отличительными признаками являются: гендерный перекос – 71% составляют женщины (в целом по работникам – 53%); более высокие удельные веса молодежи – 32,5% (в целом по работникам –

25,7%) и лиц старшей возрастной группы 60-72 года -12,7% (в целом по работникам -5,3%); более высокий удельный вес работников со средним (полным) общим образованием -9,5% (в целом по работникам -6,8%) и более низкий удельный вес занятых с высшим профессиональным образованием -52,4% (в целом по работникам -63,0%). 44% работников этой группы имели доходы ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (в целом по работникам -8,8%).

2.4. Определение нижней границы размеров неустойчивости занятости с применением экономико-математического моделирования

Среди ключевых факторов распространения форм НЗ авторами выделяются изменения в сфере труда, состояние и колебания макроэкономических показателей, а также влияние факторов, обуславливающих экономические кризисы.

2.4.1. Влияние показателей макроэкономики на показатели и индикаторы неформальной и неустойчивой занятости

Чтобы представлять масштабы проблемы *неустойчивой* занятости¹ необходимо иметь текущие и прогностические характеристики среды, в которой это явление развивается, разрастается и обретает социально — значимые объемы и признаки. То есть, иметь оценки состояния и динамику развития основных макропоказателей экономики России. Ниже мы покажем, что именно от них зависят характеристики рынков труда и занятости и размеры неустойчивой занятости.

К настоящему времени в открытом доступе имеется не так уж много описаний полномасштабных действующих моделей экономики страны, позволяющих получать практические результаты на основе официальной статистической отчетности, дополненной научно-аргументированными гипотезами экспертов о взаимосвязях различных параметров. Одной из таких моделей является однопродуктовая имитационно-экспертная модель темпо-дефляторного типа, отражающая динамику воспроизводства ВВП

¹ Нестандартные формы занятости Анализ проблем и перспективы решения в разных странах Международное бюро труда, Женева, Швейцария 2015 (Интернет-сайт: www. ilo.org/publis); Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. ILO, Geneva, 2013 Vol. 5 Issue 1.

экономики России. Описание модели P1-4 приведено, например, в работах¹,².

Поведение макроэкономических показателей. Фрагменты и результаты поведения и долгосрочного прогноза макроэкономических показателей экономики РФ, приведенные в настоящей работе, получены с помощью имитационно-экспертных моделей темпо-дефляторного типа³. В модели Р1–4 используется официальная отчетность Росстата в системе национального счетоводства (СНС). На интервалах прогноза рассчитываются «основные тренды» — оценки средних значений, которые удовлетворяют основным балансовым соотношениям макроэкономики и СНС.

В модели P1-4 рассматриваются динамические показатели и взаимосвязанные характеристики показателей экономики России. Динамические показатели представлены рядами данных, соответствующих последовательным промежуткам времени. Взаимосвязанные характеристики определяют парную взаимозависимость показателей экономики России для одних и тех же моментов времени. Координата времени фактически позволяет на плоскости воспроизвести динамику объема развития взаимосвязанных показателей.

Получить фактические оценки тенденций развития экономики без анализа взаимосвязи макроэкономических характеристик невозможно. Подобно томографу, такие синхронные характеристики позволяют выявлять все множество необходимой для диагностики информации.

Из доступного множества динамических и взаимосвязанных характеристик показателей экономики России для целей исследования в настоящем разделе выделим и рассмотрим:

- 2.4.1.1 Динамику долей инвестиций в составе ВВП.
- 2.4.1.2 Характеристику смены тренда инвестиций в основной капитал.
- 2.4.1.3 Динамику долей оплаты труда в ВВП.
- 2.4.1.4 Характеристику смены тренда оплаты труда.
- 2.4.1.5 Динамику реальных денежных доходов населения.

 $^{^1}$ Антипов В.И. Макроэкономика России. Формальное описание. Модели. Система управления. Монография. Издательство «LAP LAMBERT Academic Pablishing», Saarbrucken 2011. C. 155.

 $^{^2}$ Антипов В.И., Митин Н.А., Пащенко Ф.Ф. Описание модели P1–4.0(2016–4)// Препринт ИПМ им. М.В. Келдыша PAH N115 – 2017, 25 с. ISSN 2410 – 6070.

³ *Антипов В.И.* Макроэкономика России. Формальное описание. Модели. Система управления. Монография. Издательство «LAP LAMBERT Academic Pablishing», Saarbrucken 2011. C. 155.

2.4.1.1. Динамика долей инвестиций в составе ВВП

Инвестиционная характеристика – это зависимость инвестиций в основной капитал (ОК) от ВВП в текущих ценах. Для России она существенно зависит от внешнеполитических условий.

Таблица 2.4.1.1 Динамика долей инвестиций в составе ВВП

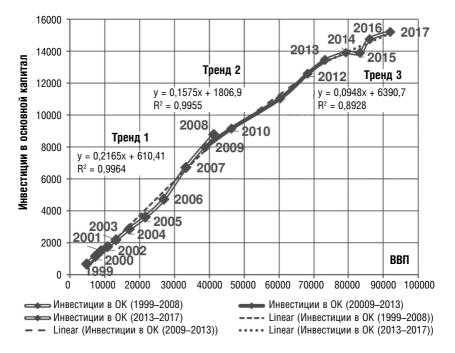
Год	Доля инвестиций в основной капитал от ВВП в текущих ценах	Год	Доля инвестиций в основной капитал от ВВП в текущих ценах
1999	13,90	2009	20,55
2000	15,95	2010	19,76
2001	16,82	2011	18,31
2002	16,29	2012	18,46
2003	16,55	2013	18,39
2004	16,83	2014	17,25
2005	16,71	2015	16,67
2006	17,57	2016	16,99
2007	20,20	2017	16,52
2008	21,27		

Разработана авторами по данным [gks.ru].

Спад после смены формационого строя продолжался с 18,7% в 1995 году вплоть до 13,9% в 1999 году. Наметившийся подъем 1999—2001 года и последующая стабилизация до 2005 года, сменились бурным ростом до 2008 года. Разразившийся мировой финансовый кризис в 2008—2009 годах медленно затухал к 2011 году и начинался восстановительный рост, но в 2014 году были введены внешние «санкции», что привело к «слому» основного тренда инвестиций в ОК. Санкции 2017 года вернули положение к 2001 году. Таким образом, теперь для прогноза долей инвестиций в составе ВВП необходимо ориентироваться на новый тренд 2016—2018 года.

2.4.1.2. Характеристики смены тренда инвестиций в основной капитал

Характеристика инвестиций в основной капитал представляет зависимость инвестиций в ОК для каждого года в зависимости от ВВП. Такая характеристика приведена на рис. 2.4.1.2.



Разработана авторами по данным [gks.ru]

Рис. 2.4.1.2. Характеристики смены трендов инвестиций в основной капитал.

Первый тренд на отрезке 1999–2008 годов предполагал зависимость инвестиций в основной капитал от ВВП (в текущих ценах) в виде тренда:

 $IN = 0,2165 \ WWP - 610,41$ коэффициент детерминации $R^2 = 0,9864$ Второй тренд на отрезке 2009-2014 годов предполагал зависимость инвестиций в основной капитал от $BB\Pi$ (в текущих ценах) в виде тренда:

$$IN = 0.1575 WWP + 1806.9 R^2 = 0.9955$$

Третий тренд на отрезке 2014–2017 годов предполагает новую зависимость инвестиций в основной капитал от ВВП (в текущих ценах). Новый тренд имеет вид:

$$IN = 0.0951 \times WWP + 6372.5 R^2 = 0.8946$$

Как видим, смена тренда довольно значительная. Произошло снижение коэффициента темпа роста инвестиций в 2,27 раза.

2.4.1.3. Динамика долей оплаты труда в ВВП

Этот показатель – доля оплаты труда в ВВП – представлен в таблипе 2.4.1.3.

Таблица 2.4.1.3 Динамика долей оплаты труда в составе ВВП

Год	Доля оплаты труда от ВВП (в текущих ценах в %)	Год	Доля оплаты труда от ВВП (в текущих ценах в %)
1999	0,422	2009	0,526
2000	0,402	2010	0,497
2001	0,430	2011	0,459
2002	0,468	2012	0,463
2003	0,472	2013	0,453
2004	0,461	2014	0,461
2005	0,437	2015	0,451
2006	0,445	2016	0,479
2007	0,467	2017	0,481
2008	0,474		

Разработана авторами по данным [gks.ru].

Восстановительный период после 2000 года с небольшими колебаниями продолжался до 2008 года. В период финансового кризиса 2008—2009 доля оплаты труда возросла до 0,526. Затем, в течение двух лет происходило падение доли оплаты труда до 0,459 в 2011 году. Последовали колебания в 2012—2014 году в диапазоне 0,45—0,47. Некоторое повышение доли оплаты труда до 0,479 в 2016 году и 0,481 в 2017 году определяет новый тренд.

На самом деле этот показатель имеет более глубокий экономический смысл. Устойчивая структура формирования денежных доходов в странах с развитой рыночной экономикой примерно соответствует следующим характеристикам макроэкономики¹

$$BB\Pi = CE(62\%) + PBT(28\%) + TX(10\%) = 100\%$$

Здесь, \mathbf{CE} — доля оплаты труда наемных работников (включая оплату труда и смешанные доходы, не наблюдаемые прямыми статистическими методами) в % от ВВП; \mathbf{PBT} — доля валовой прибыли экономики и валовых смешанных доходов, в % от ВВП; \mathbf{TX} — доля чистых налогов на производство и импорт, в % от ВВП.

¹ *Азроянц Э.А., Колмаков И.Б., Харитонов А.С.* Закономерности социально-экономических процессов. Правила игры. 1995. № 1. С. 107.

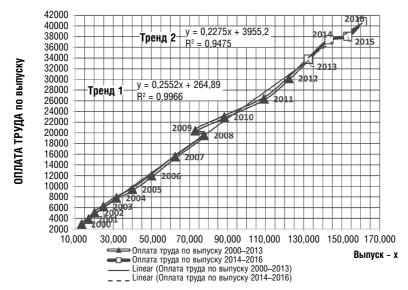
Существующая структура формирования денежных доходов в РФ имеет вил:

BBII = CE(
$$48\% = 62\% - 14\%$$
) + PBT($42\% = 28\% + 14\%$) + TX(10%) = 100%

Сравнение структур формирования ВВП по источникам доходов в $P\Phi$ и в странах с развитой рыночной экономикой показывает, что в $P\Phi$ имеет место снижение оплаты труда (на 14-15%) и переток этих средств из оплаты труда в валовой смешанный доход (на эту же величину 14-15%). Фактически происходит изъятие оплаты труда у наемных работников на эти же самые $14\div15\%$ ВВП (что соответствует *недооценке* оплаты труда на 23-25%). Только в такой структуре может выживать производство в $P\Phi$. Но, на самом деле, эти средства не остаются у предпринимателей, а плавно перетекают в банковский сектор через оплату кредитов с чрезмерной переплатой процентов по кредитам.

2.4.1.4. Характеристика смены тренда оплаты труда по выпуску продукции

Характеристика оплаты труда строится в координатах оплата труда – выпуск и представлена на рис. 2.4.1.4.



Разработана авторами по данным [gks.ru] и модели¹

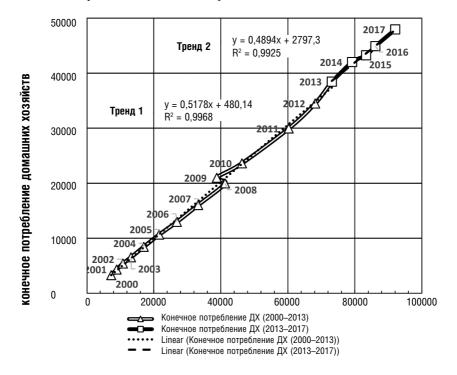
Рис. 2.4.1.4. Характеристика смены тренда оплаты труда по выпуску.

 $^{^1}$ *Антинов В.И.* Макроэкономика России. Формальное описание. Модели. Система управления. Монография. Издательство «LAP LAMBERT Academic Pablishing», Saarbrucken 2011. C. 155.

Как видно, до 2013 года почти устойчиво развитие происходило по тренду 1, но введение санкций перевело траекторию развития этого процесса на тренд 2, темп роста которого ниже на 11%.

2.4.1.5. Взаимосвязь конечного потребления домашних хозяйств и ВВП

На рис. 2.4.1.5 представлена взаимосвязь конечного потребления домашних хозяйств и ВВП. Отметим, что просматриваются два тренда 2000–2013 и 2014–2017 годов. Финансовый кризис 2008–2009 годов приостановил на два года развитие, но не сменил тенденции. Санкции 2014 года привели к снижению тренда на 5,6%.



Разработана авторами по данным [gks.ru] и модели¹

Рис. 2.4.1.1.5. Взаимосвязь конечного потребления домашних хозяйств и ВВП

¹ Там же.

2.4.1.6. Динамика реальных денежных доходов населения

Динамика реальных денежных доходов населения в значительной мере определяется выше представленной динамикой роста оплаты труда и представляет поведение доли реальных денежных доходов населения в ВВП на отрезке 2000—2017 годы. В таблице 2.4.1.6 отчетливо видны последствия кризиса 2009 года и влияние санкций 2014 года.

На фоне правительственных раздумий о долгосрочном экономическом росте, реальные доходы граждан РФ продолжают сокращаться. По итогам 2017 года реальные денежные доходы населения РФ сокращаются четвертый год подряд. В 2017 году по сравнению с 2013 годом реальные доходы населения сократились на 11,1% [(0,995 × 0,957 × 0,944 × 0,989) = = 0,889].

Таблица 2.4.1.6 Динамика реальных денежных доходов населения на отрезке 2000–2017 годы.

Год	В % к соответствующему периоду предыдущего года	Год	В % к соответствующему периоду предыдущего года
1999	100	2009	103
2000	112	2010	105,1
2001	109	2011	100,5
2002	111	2012	105,8
2003	105,4	2013	104,8
2004	110,7	2014	99,5
2005	110,5	2015	95,7
2006	113,9	2016	94,4
2007	113,1	2017	98,9
2008	102,4		

Разработана авторами по данным [gks.ru].

Падение реальных денежных доходов населения крайне негативно влияет на развитие экономики страны: снижается покупательная способность населения, конечное потребление домашних хозяйств, сокращаются инвестиционные возможности, обостряются отношения на рынке труда.

Общеизвестно, что «стабилизация» в экономике РФ вызвана сокращением потребительского спроса. Но спрос упал из-за сокращения оплаты труда и связан с сокращением инвестиций в основной капитал, вследствие введенных санкций. «Слом» характеристик доли оплаты труда и инвестирования произошли в 2014 году одновременно. Отметим, что изменение характеристики инвестирования вызвано внешними причинами, а оплаты труда — внутренними факторами. В этих условиях, мы предлагаем воспользоваться мультипликативным эффектом дополнительных затрат «Домашних хозяйств», который описан в работе¹. Суть этого явления заключается в том, что при сильно недогруженных производственных мощностях материального производства в первую очередь необходимо повышать реальные доходы «Домашних хозяйств».

Вся совокупность целевых мероприятий по увеличению реальных доходов населения тесно взаимосвязана с ростом доли оплаты труда в ВВП. Тогда согласно мультипликативному эффекту увеличатся темпы роста тех показателей, которые в конечном итоге приведут к росту ВВП.

2.4.2. Количественное оценивание размеров неформальной и неустойчивой занятости

В настоящей работе рассмотрены некоторые оценки численности неустойчивой занятости. Для этого разработаны оценки численности неформальной занятости, в основе которых лежат многофакторные регрессионные модели. Затем, на основе анализа состояния данных рынка труда, экспертно определены коэффициенты влияния на общие масштабы неустойчивой занятости размеров неформальной занятости. Оценки численности неустойчивой занятости получаются на основе учета экспертных коэффициентов, определяющих долю неформальной занятости в общем объеме неустойчивой занятости.

Среди факторов, влияющих на развитие неформальной занятости, выделяют две большие группы. Границей раздела этих групп принимаются принципы измерения факторов:

- 1. Факторы, определяющие организацию и ведение экономической деятельности и измеряемые экспертно (факторы, ранжирующие страны по качественной оценке условий ведения бизнеса).
- 2. Факторы, наблюдаемые государственными статистическими органами по известным методикам и определяющие количественные результаты экономической деятельности.

 $^{^1}$ *Антипов В.И., Колмаков И.Б.* «Оценка мультипликативного эффекта целевых финансовых затрат домашних хозяйств», Вестник РЭУ, N2, (86) 2016. С. 130–140.

2.4.2.1. Факторы, определяющие организацию и ведение экономической деятельности и измеряемые экспертно (факторы, ранжирующие страны по качественной оценке условий ведения бизнеса)

К первой группе относятся транзакционные издержки ведения легального и нелегального бизнеса в современной России. Величина транзакционных издержек оказывает прямое влияние на получаемую экономическими агентами прибыль, а, следовательно, и на их решения вести свою деятельность легально, частично легально или полностью нелегально. Трудности, связанные с легализацией бизнеса, создают благоприятную почву для распространения неформальной деятельности. Из-за высоких транзакционных издержек некоторые экономические агенты вынуждены перемещаться в неформальный сектор экономики. В 80-е годы XX века для изучения институциональных условий ведения бизнеса в различных странах применялись результаты анализа опросов предприятий и экспертные мнения. Недостаток такого подхода заключался в том, что в большинстве случаев отражался опыт отдельных экономических субъектов, и не предполагалось применение унифицированных показателей, которые подходили бы для любой страны и, при необходимости, корректировались с течением времени.

Появились исследования, которые в значительной степени лишены этого недостатка (например, рейтинг Всемирного Банка Doing Business, рейтинг лучших стран для ведения бизнеса Bloomberg Best for doing business). Исследование Doing Business отражает деятельность фирм в течение их жизненного цикла (от возникновения и до ликвидации), а также дает анализ норм и практик регулирования их деятельности.

Всемирный Банк с 2004 года начал публикацию докладов «Doing Business», ранжирующих страны по качественной оценке условий ведения бизнеса. К 2017 году количество исследуемых стран возросло в рейтинге «Doing Business» до 190. На данный момент используется 10 видов показателей, которые характеризуют функционирование компании с момента ее возникновения до момента ликвидации (разрешения неплатежеспособности). Посмотрим на рейтинги России в 2017 году по каждому виду показателя (указан в фигурных скобках):

- 1. Создание новой компании (Starting a Business) {28};
- 2. Получение разрешений на строительство (Dealing with Construction Permits) {115};
- 3. Подключение к системе энергоснабжения (Getting Electricity) $\{10\}$;

- 4. Регистрация собственности (Registering Property) {12};
- 5. Получение кредитов (Getting Credit) {29};
- 6. Защита миноритарных инвесторов (Protecting Minority Investors) {51};
 - 7. Уплата налогов (Paying Taxes) {52};
 - 8. Международная торговля (Trading Across Borders) {100};
- 9. Принудительное обеспечение выполнения контракта (Enforcing Contracts) {18};
- 10. Разрешение неплатежеспособности (Resolving Insolvency)» {54}¹.

Эти показатели имеют вполне конкретный характер, поэтому могут быть определены отдельно для каждой страны, что позволяет достаточно четко определить факторы, которые препятствуют развитию бизнеса в формальном секторе экономики. И все же не все факторы, воздействующие на условия ведения бизнеса, охватываются в докладе (например, уровень коррупции, уровень автоматизации производственных процессов, квалификация рабочей силы, состояние логистики, близость рынков сбыта и другие).

В конце первого десятилетия XXI века Россия с 96 места в 2007 году переместилась на 120 в 2009 г. Следует отметить, что место в рейтинге реально отображает ситуацию, соответствующую концу предыдущего года, то есть 2006 и 2008 году соответственно. Кризис 2008—2010 гг. не ухудшил положение: с 2009 по 2012 г. Россия оставалась в районе 120-го места. Но все-таки кризис замедлил намеченное ранее улучшение (в соответствии с начальным вариантом программы «2020»). В 2012—2013 гг. Россия попала в десятку стран, которые добились наиболее существенных достижений в 3-х и более направлениях, входящих в области исследования Doing Business. Дальнейшие годы также сопровождались успешными преобразованиями. Результатом стало перемещение России со 123 места в 2011 г. на 51 в 2016 году и на 35 место в 2017 году.

Анализ динамики каждого показателя из рейтинга Doing Business применительно к России позволяет определить, где существуют резервы для успешного развития предпринимательской деятельности.

В 2017 году по шести позициям рейтинга наблюдался рост по сравнению с 2016 годом. Наиболее стремительное улучшение наблюдалось по такому показателю, как «Ведение международной торговли» (на 70 позиций). В таких показателях, как «Регистрация предприятий» (на 13 позиций), «Подключение к системам энергоснабжения

 $^{^1}$ Сайт группы Doing Business [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://doingbusiness.org/ (дата обращения: 06.06.2018).

(на 19 позиций), «Получение кредита» (на 13 позиций), «Защита миноритарных инвесторов» (на 15 позиций) был также достигнут значительный успех. Улучшение позиций, хоть и не такое значительное, произошло и по показателю «Получение разрешения на строительство» (на 4 позиции).

В 2017 году по четырем позициям рейтинга произошло снижение: «Регистрация собственности» (на 4 позиции), «Налогообложение» (на 3 позиции), «Разрешение неплатежеспособности» (на 3 позиций), «Обеспечение исполнения договоров» (на 13 позиций).

Перспективными направлениями улучшения институциональных условий ведения бизнеса в России по классификации условий из доклада Doing Business являются облегчение процедуры «Получения разрешения на строительство» (115 позиций), а также оптимизация условий ведения «Международной торговли» (100 позиций), поскольку именно эти параметры оценены в России намного ниже остальных. Вполне возможно, что оценки некоторых показателей экспертами Всемирного Банка и России имеют разнонаправленные тенденции. Значительный потенциал для улучшения имеют показатели «Разрешение неплатежеспособности» (54 позиции), «Налогообложение» (52 позиции), «Защита миноритарных инвесторов» (51 позиция).

По мнению экспертов, составляющих рейтинг Doing Business, в 2017 году в России в совокупности условия ведения бизнеса составили 75,5 балла (данный показатель позволяет проследить удаленность страны от «передового рубежа» — то есть, от наилучшего результата по каждому из показателей «Ведения бизнеса» — по всем странам, входящим в исследование «Ведение бизнеса». Удаленность каждой страны от «передового рубежа» измеряется по шкале от 0 до 100, где 0 представляет наихудший результат, а 100 представляет «передовой рубеж»)¹.

Не вызывает сомнения тот факт, что в России существуют и серьезные препятствия, но в то же время имеются и значительные резервы для успешного развития экономики. Улучшение институциональных условий ведения бизнеса в России может в значительной степени способствовать ускорению экономического развития страны. Это даст возможность не только выйти из кризиса и увеличить эффективность экономики, но и будет способствовать созданию предпосылок для роста благосостояния населения.

¹ «Ведение бизнеса (изменение в методологии в 2016 и 2017 гг.)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doingbusiness.gov.kz/upload/newreforms2015/VedenieBiznesaIzmeneniya VMetodologiiV2015I2016Gg.pdf (дата обращения:06.06.2018).

2.4.2.2. Методы исследования влияния на неформальную занятость факторов, наблюдаемых государственными статистическими органами

Перейдем теперь к рассмотрению факторов второй группы, наблюдаемых и измеряемых государственными статистическими органами по известным методикам. Влияние этих факторов выше было рассмотрено на макроуровне. Они и определяют количественные результаты экономической деятельности. Можно обнаружить и предложить много вариантов связей неформальной занятости с факторами экономики, влияющими на нее в той или иной степени. Для определенности ниже рассмотрен один из возможных вариантов связи неформальной занятости со следующими факторами, количественно характеризующими уровень развития экономики:

- безработицей;
- с величиной денежных доходов населения;
- величиной валового накопления,
- инвестициями на душу населения;
- развитием малого предпринимательства.

Выделенным факторам соответствуют наблюдаемые Росстатом показатели 1 , 2 :

- «Уровень безработицы»,
- «Темп прироста денежных доходов населения»
- «Валовое накопление»,
- «Удельные инвестиции в основной капитал»,
- «Условная численность малых предприятий».

Росстат публикует отчетные данные, необходимые для определения степени влияния вышеуказанных факторов на неформальную занятость в краткосрочном периоде. Подобные подходы использовались в работах Н. Титова³ и Д. Ахмадеева⁴. Так, например, в работе Д. Ахмадеева исследовались зависимости неформальной занятости от перечисленных факторов в уравнениях парной регрессии. Вычислялись коэффициенты уравнений парной линейной регрессии,

 $^{^1\,}$ Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). Стат. сб. – М.: Росстат, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016.

² Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 06.06.2018).

 $^{^3}$ *Титов В.Н.* Неформальная экономика как подсистема рыночного хозяйства/ В.Н. Титов. – М.: М – Студио, 2008. – 455 с.

⁴ *Ахмадеев Д.Р.* Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации / Д.Р. Ахмадеев // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). − 2014. − Т.5. − № 4. − с. 92−104.

коэффициенты корреляции, коэффициенты детерминации и коэффициенты эластичности. При всех положительных моментах выполненного исследования, результаты носят фрагментарный характер, так как не отражают взаимовлияния факторов.

В настоящей работе использованы известные методы многофакторного анализа¹. В рамках существующих методов и моделей были использованы ранее разработанные программные продукты².

Таблица 2.4.2.2 Динамика численности неформальной занятости в РФЗ

Год	2001	2002	2003	2004	2002	2006	2007	2008	2009	2010
% от общей численности занятого населения	14,1	14,2	15,8	16,8	18,3	18,2	18,3	19,5	19,3	16,4
Численность, млн чел.	8,1	8,8	10,5	11,3	12,5	12,6	12,9	13,8	13,4	11,5

Год	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% от общей численности занятого населения	18,2	19,0	19,7	20,1	20,5	21,2	19,8
Численность, млн чел.	12,9	13,6	14,1	14,4	14,8	15,3	14,3

Ниже приведены результаты краткосрочного прогноза значений показателя «Неформальная занятость» в экономике РФ, полученные с помощью регрессионных моделей. В регрессионное уравнение для

¹ Колмаков И.Б., и др. Гибридные распределенные регрессионные и интеллектуальные системы прогноза показателей социально-экономического развития России. / Вестник РЭУ М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова.» № 2 2017. С. 95–102.

² Колмаков И.Б., Потапов С. В., Савинова В.М., Стамболишвили Д.А. «База данных регрессионных уравнений для прогнозирования показателей уровня жизни, труда и занятости населения РФ» Заявка № 2013620421 Дата поступления 17 апреля 2013 г. Зарегистрирована В Реестре баз данных № 2013620666 30 мая 2013 г. http://www1.fips.ru/fips_servl/fips_servlet

³ Индикаторы достойного труда.

Интернет-сайт: www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 17.07.2018)

получения расчетных значений показателя «Неформальная занятость» в качестве аргументов были включены все те показатели, для которых в работе¹ были установлены значимые корреляционные связи с показателем неформальной занятости. Вполне возможно, что существуют и другие значимые факторы, но для получения взаимосвязанных оценок на первом этапе ограничимся исследованием влияния только перечисленных факторов. Для получения расчетных значений показателя «Неформальная занятость» было использовано регрессионное уравнение:

$$NFZ = a0 + a1 \times NFZ_1 + a2 \times UNEM\% + a3 \times MIP\% + a4 \times GI1 + a5 \times INFCIN + a6 \times MPR$$

Здесь: a0 — свободный член, a1, a2, a3, a4, a5, a6 — коэффициенты регрессионного уравнения,

NFZ — текущее значение расчетного показателя «Неформальная занятость»,

NFZ_1 – предыдущее значение расчетного показателя «Неформальная занятость».

UNEM% – текущее значение расчетного показателя «Уровень безработицы»,

MIP% – текущее значение расчетного показателя «Темп прироста денежных доходов населения»,

GI1 – текущее значение показателя «Валовое накопление»,

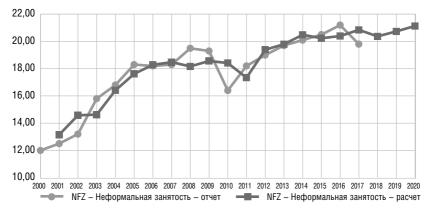
INFCIN – текущее значение показателя «Удельные инвестиции в основной капитал»,

 \mathbf{MPR} — текущее значение показателя «Численность малых предприятий»

На рис. 2.4.2.2 приведены результаты расчета значений показателя «Относительная численность неформально занятого населения».

Для каждого показателя (фактора-аргумента) в Базе данных регрессионных уравнений для прогнозирования показателей уровня жизни, труда и занятости населения РФ имеется соответствующее регрессионное уравнение, что позволяет не только получать характеристики качества регрессионной модели, но и выполнять краткосрочный прогноз исследуемого показателя. Для каждого показателя (фактора-аргумента) по результатам расчетов формируется и хранится таблица статистических характеристик качества.

 $^{^1}$ *Ахмадеев Д.Р.* Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации / Д.Р. Ахмадеев // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). -2014. - Т.5. - № 4. - С. 92-104.



Разработан авторами по данным [gks.ru].

Рис. 2.4.2.2. Отчетный (фактический) и расчетный графики показателя «Относительная численность неформально занятого населения» (в процентах от численности занятого населения)

Как видно из рис. 2.4.2.2 расчетные значения достаточно хорошо совпадают с отчетными. Этот вывод подтверждается высокими значениями статистических характеристик (табл. 2.4.2.3).

Таблица 2.4.2.3 Таблица статистических характеристик расчета показателя «Неформальная занятость»

r2	f-stat	a0	a1	a2	a3	a4	a5	a6
0,8614553	1,04E+01	1,86E+01	5,63E-01	-7,0E-01	-4,58E-02	-1,68E-01	6,03E-03	-1,48E-02
Стандартные значения ошибок		Se0	Se1	Se2	Se3	Se4	Se5	Se6
		8,26594966	0,207669045	0,570655623	0,09068913	0,193982298	0,050055311	0,031738306
Вычисление Т-статистики		a0/Se0	a1/Se1	a2/Se2	a3/Se3	a4/Se4	a5/Se5	a6/Se6
		2,255089537	2,710392792	-1,23089037	-0,504685685	-0,868628873	0,120376686	-0,467600288
	NFZ =	1	NFZ_1	UNEM%	MIP%	GI1	INFCIN	MPR

Разработана автором.

Высокие значения статистических характеристик позволяют сделать вывод о хорошем качестве регрессионной модели (большой точности совпадения расчетных данных с отчетными). В частности:

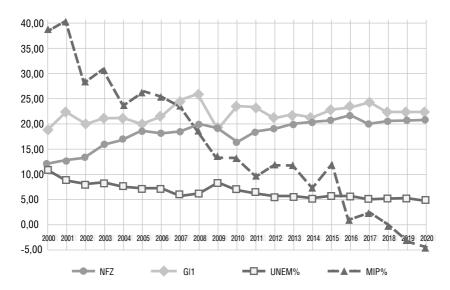
- Коэффициент детерминации R2 = 0,861455
- Критерий Дарбина-Уотсона DW = 2,60535989
- F статистика f-stat = 10,4

Таблица статистических характеристик содержит и показатели t-статистики, что позволяет оценить вклад каждого фактора в расчет показателя «Неформальная занятость». Факты тесной статистической связи показателя «Неформальная занятость» с факторами-аргументами подтверждаются высокими значениями t-статистики.

Существуют более детальные статистические характеристики (уточненный коэффициент детерминации, критерий Акаике, критерий Шварца и др.), но, для сравниетельных оценок результатов расчетов, достаточно приведенных характеристик качества прогноза, сравнения поведения отчетного и расчетного значений показателей.

Совмещенные графики некоторых факторов-аргументов показателя «Неформальная занятость» приведены на рис. 2.4.2.4.

Проведенные расчеты и их анализ показывают, что между уровнем неформальной занятости и уровнем безработицы существует обратная зависимость. Между показателем «неформальная занятость» и такими показателями, как развитие малого предпринимательства, величина валового накопления, темп прироста денежных доходов населения — обратная зависимость.



Разработан авторами по данным [gks.ru].

Рис. 2.4.2.3. Графики факторов-аргументов показателя «Неформальная занятость» (NFZ):

GI1 – «Валовое накопление», UNEM% – «Уровень безработицы», MIP% – «Темп прироста денежных доходов населения»

Все это позволяет сделать практический вывод о том, что с развитием малого предпринимательства и, в конечном итоге, с повышением денежных доходов населения неформальная занятость в России будет сокращаться. Поэтому только глубокая и последовательная модернизация экономики позволит в значительной мере решать проблемы неформальной занятости.

Для перехода от оценивания размеров неформальной (теневой) занятости к оцениванию размеров неустойчивой занятости нами используется система индикаторов, полученных по результатам социлологического опроса, представленного в предыдущем разделе монографии (см. раздел 2.3). Они сведены и представлены ниже.

Таблина 2.4.2.4

Индикаторы неустойчивости занятости в группах работников с разными условиями контрактных соглашений (в %(чел.))

Матрица A (результаты социологического опроса – 767 чел., оценки даны работниками)

№ вопроса	Основное содер- жание вопроса	Стан- дартная занятость, удовлет- воренные работники (200 чел.) % (чел)	Стан- дартная занятость, не удовлет- воренные работники (273 чел.) %(чел)	Нестандартная занятость в официальной экономике (192 чел.)	Нестандартная занятость в неформальной экономике (102 чел.) %(чел)
	(в скобках – экс- пертная оценка веса ответа (В))10	1	2	3	4
I	Рассматривают свое положение в трудовых отношениях как крайне уязвимое (0,5)	0	14,3(39)	20,8(40)	Не отве- тили
II	Работодатель не соблюдает условия трудо- вого договора, присутствуют многочисленные нарушения (0,5)	0	7,7(21)	13,0(25)	Не отве- тили

Окончание

	(в скобках – экс- пертная оценка веса ответа (В))10	1	2	3	4
III	Неполная занятость на основном месте занятости (от 1 до 40 часов) (0,3)	19,0(38)	17,2(47)	18,2(35)	37,3(38)
IV	Чрезмерная занятость на основном месте занятости (41 и более часов) (0,3)	28,0(56)	38,8(106)	47,0(90)	36,3(37)
V	Доля работников с доходами ниже ЗПМ (0,3)	67,0(134)	70,0(191)	71,9(138)	73,5(75)
VI	Высокая вероятность увольнения в течение первого года работы (0,2)	16,0(32)	36,6(100)	43,8(84)	31,4(32)
VII	Продолжают искать работу, будучи трудоу-строенными (0,2)	35,5(71)	64,5(176)	73,4(141)	63,7(65)

Эти индикаторы были следующим образом использованы для определения коэффициентов, учитывающих неустойчивую занятость в формальной экономике.

Алгоритм вычисления по одному из возможных вариантов оценки коэффициента неустойчивой занятости принимает очень простой вид:

1. Производится поэлементное умножение исходной матрицы A на матрицу экспертных оценок весов ответов B. Получаем матрицу C.

Таблица 2.4.2.5

Оценки численности неустойчивой занятости в группах работников с разными условиями контрактных соглашений с учетом экспертных оценок весов ответов (в чел.)

 $\label{eq:Matpuqa} Mатрица\ C$ (результаты социологического опроса — 767 чел., оценки даны работниками), чел.

№ вопроса	Основное содер- жание вопроса	Стан- дартная занятость, удовлет- воренные работники (200 чел.)	Стан- дартная занятость, не удовлет- воренные работники (273 чел.)	Нестан- дартная занятость в офици- альной экономике (192 чел.)	Нестандартная занятость в неформальной экономике (102 чел.)
		1	2	3	4
I	Рассматривают свое положение в трудовых отношениях как крайне уязвимое (0,5)	0	20	20	0
II	Работодатель не соблюдает условия трудо- вого договора, присутствуют многочисленные нарушения (0,5)	0	11	13	0
III	Неполная занятость на основном месте занятости (от 1 до 40 часов) (0,3)	11	26	11	11
IV	Чрезмерная занятость на основном месте занятости (41 и более часов) (0,3)	17	32	27	11
V	Доля работников с доходами ниже ЗПМ (0,3)	40	57	41	22
VI	Высокая вероят- ность увольнения в течение первого года работы (0,2)	6	20	17	6

		1	2	3	4
VII	Продолжают искать работу, будучи трудоустроенными (0,2)	14	35	28	13
	Максимум по столбцу (группе)	40	57	41	

Вся неформальная занятость является неустойчивой и к ней добавляется неустойчивая занятость в формальной экономике.

1. Неформальная занятость (в нашем примере)

NFZ =
$$102(4)$$
 чел. или $(102/767) \times 100 = 13,3\%$ общего количества опрошенных работников.

- 2. Во избежание многократного учета одного и того же работника, находящегося одновременно в нескольких формах неустойчивой занятости, далее отыскиваются максимумы неустойчивости в группах формальной занятости 1, 2 и 3.
- 3. Определяется сумма максимумов столбцов (1-2-3) (по группам (1-2-3):

$$40 + 57 + 41 = 138$$
 чел.

4. Определяется значение коэффициента неустойчивой занятости

$$(102+138/102) \times 100 = 235\%$$
 или 2,35 раза

Значения коэффициента неустойчивой занятости в формальном секторе российской экономики, составили 2,35 к размерам неформальной занятости. Этот алгоритм дает нижнюю границу оценки коэффициента неустойчивой занятости. Периодически, в зависимости от изменения условий развития российской экономики и представительности различных профилей занятости этот коэффициент необходимо пересчитывать.

Таким образом, минимальные оценки масштабов неустойчивой занятости в России в 2016 году составляли (15,3 млн чел. × 2,35) = 35 955 тыс. чел. С учетом динамики размеров неформальной занятости и ее прогноза, выше приведенные алгоритмы позволяют проводить прогнозирование масштабов неустойчивой занятости.

Выводы по главе 2

1. Авторами с учетом российских и зарубежных исследований, мнений опрошенных экспертов даны оценки значимости критериев неустойчивой занятости МОТ и предложены новые критерии НЗ, учитывающие специфику российских рынков труда. Формы занятости, обладающие признаками неустойчивости, классифицированы на три группы по степени вероятности наличия признаков НЗ.

Прикладной аспект результатов проведенного исследования состоит в том, что, с учетом изложенных принципов и доступных для применения сведений, авторами проведен ряд итераций по упрощению критериев МОТ и более полному учету иных критериев, а также определению вероятности отнесения занятости к неустойчивой и степени ее неустойчивости. Предложена разработочная таблица, позволяющая выявлять содержание и степень неустойчивой занятости работников, обобщать полученные данные и определять масштабы неустойчивой занятости как в целом по Российской Федерации, так и в ее регионах, и в конкретных организациях.

- 2. В России в формальном секторе организаций контрактные соглашения и условия труда работников, а также экономико правовая среда для работодателей не создают у них должных мотивов и стимулов к полной реализации своих возможностей. Только когда в качестве приоритета проводимой политики будет решаться задача преодоления ущемления трудовых и социальных прав этих работников, а также благоприятная среда для работодателей в организациях, работники и работодатели теневой экономики начнут добровольно вливаться в формальную экономику и занятость.
- 3. Социологическое исследование показало, что переход работников от устойчивой к неустойчивой занятости, достаточно кардинально меняет современный российский рынок труда. Это наглядно видно из различий социально демографических, социально трудовых и экономических характеристик работников, относящихся к Профилям № 2–4, от работников, составляющих Профиль № 1, находящихся в стандартной занятости.

Особого внимания требует создание условий для достойного труда для работников, с нестандартной занятостью в формальной экономике, относящиеся к профилю № 3. У них, более, чем в других профилях формальной занятости, выражено ущемление трудовых и социальных прав и неустойчивость занятости. Российское государство не научилось эффективно влиять на защищенность трудовых и социальных прав работников в формальной (легальной) экономи-

ке в т.н. новых гибких формах занятости. В этих условиях занятость в теневой экономике является, хотя и вынужденной, но нередко, более привлекательной для работника и работодателя. Актуальной задачей является трансформация трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы в условиях нестандартной и гибкой занятости, характерной для работников этого профиля, обеспечить соблюдение их трудовых и социальных прав.

- 4. Максимальные размеры неустойчивой занятости в России, определенные по одному и более индикаторам форм занятости и условий труда, в 2016 году составили 75,8% или 54873,9 тыс. чел в общей численности занятых в российской экономике (в 2016 г. -72393 тыс. чел., 100,0%). (см. 2.2., рис 2.2.1).
- 5. Определены параметры регрессионной модели, позволяющей проводить прогнозное оценивание численности неформальной занятости в России. Обоснованы размеры коэффициента, необходимого для оценивания минимальных размеров неустойчивой занятости в зависимости от размеров неформальной занятости в российской экономике.

Минимальные размеры неустойчивой занятости в России, определенные по экономико-математической модели, в 2016 году составили 49,7% или 35955 тыс. чел. в общей численности занятых в российской экономике.

Алгоритм, определенный для прогнозирования динамики размеров неформальной занятости, и размеры коэффициента масштабов неустойчивой занятости, (см. 2.4) позволяют проводить краткосрочное прогнозирование масштабов неустойчивой занятости.

ГЛАВА З. НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

3.1. Революция 4.0 и трансформация сферы труда

Вся история развития нашей цивилизации — это история познания человеком природы и по мере познания — отделения от нее. Человек на основе накопления и овладения ими, вовлекая в производство механические, химические, физические, биологические процессы. Человеческое общество регулярно перешагивало, один за другим, технологические уклады, отличающиеся уровнем накопленных знаний¹.

Сегодня перед человечеством стоит дилемма: мы либо, двигаясь как сегодня, в обозримом будущем исчерпаем все ресурсы и должны будем, по сути, вернуться к «первобытному строю», но во всеоружии новейших технологий. И это может произойти не через сто, а скажем, через 30–50 лет, но неизбежность этого очевидна. Но есть и второй путь — его суть в том, что мы технологически должны стать частью природы, жить за счет принципиально новых, неистощимых ресурсов и технологий, созданных по образцу живой природы, но с использованием самых совершенных технологических достижений. И сегодня человечество подошло к этому вплотную².

Начало XXI века стало и началом новой технологической революции. Умные фабрики, Интернет вещей, информационно-коммуникационные технологии 6-го технологического уклада и др. активно входят в нашу жизнь. Научное сообщество начинает осознавать, что в материальном производстве происходят качественные изменения.

В ресурсном аспекте надо окончательно сделать ставку на смену приоритета с традиционных (материально-вещественных) ресурсов на знания, воплощаемые в технологиях. В гносеологическом плане необходима смена приоритетов и самой целевой установки развития с чисто экономического, под которой понимается не столько качественный прогресс, сколько количественный. Но количественное накопление знаний в рамках одного технологического уклада не может продолжаться вечно. Каждый уклад может «вместить» столько знаний, сколько позволяет его «знаниеемкость». Переход на качественно новый этап всякий раз связан с накоплением качественно

¹ При этом надо учитывать двойственность ситуации: человек, осознав себя как личность и тем самым – в духовном смысле – отделив себя от внешнего мира, остался частью природы, и именно таковое «отделение» ведет далее к отделению человека «духовного» от человека «природного».

² *Ковальчук М.В.* Конвергенция наук и технологий – прорыв в будущее // Российские нанотехнологии. Т. 6. 2011. № 1–2. С. 14.

нового уровня знаниеемкости, происходит скачкообразно и изменяет пропорции между материальной и знаниевой частью в пользу последней.

Сейчас мир приблизился к переходу (скачку) на качественно новый этап, на основе нового 6-го технологического уклада, который способен не только перестроить весь образ жизни человека, но и полностью развернуть свои потенции, будучи встроен в новый общественный уклад. «Чем больше мы размышляем о том как использовать огромные преимущества технологической революции, чем внимательнее мы встраиваемся в самих себя и в базовые социальные модели, которые воплощают и создают эти технологии, тем шире наши возможности формировать эту новую революцию, чтобы сделать мир лучше¹. Таким образом, только целенаправленное повышение удельного веса технологий шестого уклада создает адекватную технологическую платформу, обеспечивающую снижение ресурсоемкости производства на основе повышения его знаниеемкости.

Впервые о 4-ой промышленной революции заговорили в 2011 г. В 2013 году начали формироваться две крупнейшие программы — немецкая окологосударственная Industrial 4.0 и Industrial Internet Consortium пяти частных американских компаний (GE, Intel, Cisco, IBM и AT&T), — призванные эту революцию готовить. Тогда же появились аналогичные инициативы в Китае, Нидерландах, Великобритании, Бельгии, Японии. Результаты первых экспериментов должны были позволить предсказывать сроки и характер будущей промышленной революции «Индустрии 4,0», которая должна выйти в пик в 2025—2030 годах. 2016 год должен был стать первым годом подготовки к запуску «Индустрии 4,0», но целый ряд сдерживающих факторов, помешал этому процессу. Одним из них стало нежелание инвесторов вкладывать млрд, долларов в «Индустрию 4,0».

Суть революции 4.0 по задумке ее авторов заключается в следующем. Промышленные технологии, основывающиеся на крупном специализированном отраслевом предприятии с жестким набором выпускаемой продукции, во втором десятилетии XXI века подошли к точке, в которой создание новых предприятий такого рода лишаются смысла и они становятся поставщиками сырья (с умеренной добавленной стоимостью) для нового типа производителей. Это, с одной стороны, сильно автоматизированные фабрики – производители соединенных стандартными интерфейсами «умных» компонентов

 $^{^1\,}$ Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. Введение. М.: Издательство «Э». 2017. http://www.litres.ru/klarus-shvab/chetvertaya-promyshlennaya-revoluciya-21240265/ chitat-onlayn/

для самой разнообразной продукции в «промышленный интернет вещей» (ПоТ), с другой стороны, производители «кастомизированной» продукции для потребителя в промышленности (средства производства) и ритейле (потребительские товары). В этот процесс активно встраиваются разработки в области автоматизации и роботизации производства (искусственный интеллект), big data, интернет торговля и др. К 2016 году необходимо было определить — кто и как возглавит революцию, транснациональные компании как таковые (версия США) или их альянс с правительствами (версия стран ЕС, от правительств требуются в данном случае вложения в НИОКР и стандартизация). В последнем случае ставка делалась на средние и мелкие компании¹.

В докладе Института экономики РАН «Новая индустриализация как условие формирования инновационной модели развития российской экономики» отмечается, что в период рыночных трансформаций экономический рост в нашей стране в значительной мере фокусировался на непромышленных секторах: строительстве, торговле, связи, риелторских и финансовых услугах, в то время как собственно промышленность развивалась скромными темпами. Поэтому сегодня Россия характеризуется гипертрофированным развитием торгово-посреднической деятельности. Проводимая экономическая политика на фоне деградации национального промышленного потенциала практически изолировала инновации от поддержки традиционных отраслей промышленности.

В то же время ряд отраслей в последнее время совершил рывок вперед, например, ОПК закупает современное оборудование и технологии, что существенно повышает запрос к знаниям и навыкам тех, кто будет на этом оборудовании работать. Токарь, который работает на пятикоординатном станке с ЧПУ, по факту должен быть инженером-программистом.

Сегодня под влиянием накопленных знаний мы наблюдаем процесс размывания отраслевого деления, «сближения» («интеграции») отраслей, появления новых профессий и процесс этот ускоряется.

Бурно развивающийся рынок виртуальной медицины фактически решает задачу сокращения государственных расходов на доступ к ме-

¹ *Бутрин Д.* Интернет вещей против долгой жизни. Коммерсант, 2016, 30.12. С. 10. – В Европе полагают, что «Индустрия 4.0» будет сопровождаться «трансформацией капитализма» и изменениями в бизнес-практиках при резком сокращении традиционной занятости. В США эта концепция менее поддерживается.

 $^{^2}$ *Линчук Е.Б.* и др. Научный доклад РАН «Новая индустриализация как условие формирования инновационной модели развития российской экономики». — М.: ИЭ РАН — $61\,\mathrm{c}$.

дицинскому обслуживанию за счет ИТ-решений. «Интернет вещей» влечет принципиальное изменение подходов во многих ныне традиционных сферах экономической активности — от торговли и сферы обслуживания до строительства, становясь, в свою очередь, мощной базой грядущих инноваций. Синергетический потенциал заложенный в современных технологиях, реализуясь в практике, не только не снижается, а возрастает. Яркий пример — развитие информационных технологий, где через повышение эффективности «харда» растет эффективность «софта», а через совершенствование «софта» возрастают мощности «харда».

Таким образом, материальная основа производства определяется сегодня прежде всего уровнем технологий. Для современного уровня технологий, когда в промышленности господствуют 4-й и 5-й технологические уклады, возникает необходимость как минимум активной промышленной политики и стратегического планирования в рамках рыночной экономики. Это вызвало мозаичность техники и технологий, применяемых в экономике страны: в ней есть все варианты производства — от ремесленного до высокотехнологичного, и поэтому запросы работодателя к кадровому обеспечению столь же различны.

Сегодня подавляющая часть (80%) российской промышленности составляют заводы, построенные в 30-60-е годы XX века, на которых используются технологии 3-го и 4-го укладов. Доля пятого уклада составляет чуть больше 10%, и шестого в пределах -1-2%.

То есть третий уклад находится в фазе стагнации, четвертый – зрелости, а пятый – в фазе интенсивного роста¹.

По мнению российских экспертов, в ближайшие 10 лет в экономике России будет доминировать четвертый технологический уклад (до 2015–2020 гг.), еще имеющий потенциал для развития и совершенствования в отраслях энергетического и электротехнического, химического и нефтяного машиностроения, в станкостроении и в приборостроении. В то же время будут вводиться и наиболее эффективные направления пятого и шестого технологических укладов².

Смена технологических укладов вызывает изменения в институциональной системе экономики страны, которые обеспечивают освоение техники и технологий нового уклада. В результате происходит его быстрое расширение. Он окончательно меняет отраслевую

 $^{^1}$ *Коблов Е.Н.* Курсом в 6-й технологический уклад // Сайт о нанотехнологиях № 1 в России. http://www.nanonewshet.ru/articles/2010/

 $^{^2}$ Транспортная стратегия РФ. Основные гипотезы развития отраслевых систем. Машиностроение. http://www.mintrans.ru/pressa/TransStart_Tran_Econom_Balance3_5_1.htm

структуру экономики, становится основой и главным фактором ее роста. Одновременно с этим зарождается следующий технологический уклад, и процесс замещения уже на другой основе повторяется.

Таким образом, на взгляд авторов, технологический уклад (волна) — это совокупность технологий, характерных для определенного этапа развития производительных сил. Он представляет собой систему взаимосвязанных производств (включающий зависимые другот друга технологические цепочки) с равным технологическим уровнем.

Ядро технологического уклада — это определенный набор базисных технологических сопряженных процессов, применяемых (или характерных) в течение достаточно длительного времени фактически во всех сферах и отраслях экономики. Он связывает технологическими цепочками и все остальные ее звенья друг с другом. От степени технологической и экономической связанности звеньев технологического уклада зависит эффективность его функционирования и скорость трансфера новых технологий.

Технологическую основу наступающей 4-ой промышленной революции составляют: роботизация, аддитивные технологии и цифровизация. Сейчас начинают создаваться необходимые технологические предпосылки для перехода к качественно новому производству и удовлетворения человеческих потребностей.

Но пока это признание еще не дошло до того, чтобы признать применение нового технологического уклада уже начавшимся. Фундаментальных исследований в этой области пока еще недостаточно, хотя много популистских публикаций.

Согласно Указу Президента № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. Правительству РФ поручается обеспечить ускорение технологического развития РФ, увеличение количества организаций, осуществляющих технологические инновации, до 50% от их общего числа, ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере и т.д.

Рассмотрим их более детально, так как многие из разработок уже не придумки фантастов (вспомним «Я робот» А. Азимова), а реально воплощены в жизнь.

Робот сегодня становится активным игроком на рынке труда, составляя все более заметную конкуренцию человеку. Скоро роботы станут конструировать и производить себе подобных. Им перейдут практически все функции, которые может выполнять человек, кроме стратегических, социальных и сферы творческого мышления. Со-

гласно исследованиям компании Dell,в то время как перенос производства в страны с дешевой экономикой позволяет сэкономить на оплате труда до 65%, замена работников роботами может снизить затраты на 90%, то есть уже совсем скоро роботизация может дать бизнесу весьма ощутимые выгоды¹. По имеющимся данным уже с ближайшее время 19% всех рабочих могут быть замещены роботами на 81%. В США, по прогнозам экспертов, до 47% работ к 2034 году будут выполнять роботы.

По данным исследования The Future of Jobs, проведенного всемирным экономическим форумом в период с 2015–2020 гг. роботизация приведет к сокращению рабочих мест в промышленности на 0,83%².

Каждый новый робот сокращает соотношение промышленных рабочих к населению на 0,18-0,34 процентного пункта и снижает зарплаты немеханизированных сотрудников на 0,25-0,5%. Эти цифры примерно в 1,5-2 раза ниже, чем приводившиеся ранее оценки более или менее достоверные расчеты влияния роботизации на рынки труда в начале этого десятилетия появились лишь в 2015-2016 годах, они есть в исследованиях Международной федерации роботизации (IFR), ОЭСР, консалтинговых групп ВСС и МсКіпsey³.

Производительность труда на роботизированных участках производства в 5 раз выше, чем на участках без автоматизации⁴.

Исследования McKinsey указывают на то, что меньше 5% профессий могут быть полностью автоматизированы, а для частичной автоматизации потенциал есть почти во всех отраслях. Почти половина функций может быть автоматизирована с помощью известных сеголня технологий.

В новом докладе консалтинговой компании Cognizant Technology Solutions отмечается, что из-за роста применения роботов и искусственного интеллекта уже в ближайшее десятилетие появится как минимум 21 новая специальность⁵.

При этом называются: информационные детективы — сотрудники, копающиеся в запасах данных работодателя и выдающие рекомендации по оптимизации бизнеса; менеджеры по командному взаимодействию людей и машин, обеспечивающие эффективное сотрудничество

 $^{^1}$ *Грамматчиков А., Гурова Т.* Золотой век «цифры» наступает. – Эксперт. 2017. № 30–33. С. 14.

² Горелова Е. Профессии живые и мертвые. – Ведомости, 2017, 15.06. С. 20.

³ *Бутрин Д*. Чью зарплату отберут роботы. – Комерсант, 2017, 13.04. С. 8.

 $^{^4}$ *Подцероб М.* Инженерный десант. – Ведомости, 2018, 22.03. С. 15.

⁵ Фунманс В. Роботы обеспечат работой. – Ведомости, 2017, 21.11. С. 18.

людей и компьютеров, аналитики кибергородов, призванные следить за тем, чтобы цифровые процессы муниципалитетов функционировали без сбоев; инспектор по генетическому многообразию, проводник виртуального магазина, хранитель личных воспоминаний и др.

В России ситуация с роботизацией выглядит несколько парадоксальной. Если к концу 1980 г. парк промышленных роботов в СССР превысил 6000 шт., что примерно соответствовало парку роботов США, и составлял более 20% их мирового парка, к концу 1985 г. количество роботов превысил 40 тыс. шт., в несколько раз превзойдя парк роботов США и достигнув 40% мирового парка $^{\scriptscriptstyle 1}$, то к 2004 году он сократился до 5 тыс. штук $^{\scriptscriptstyle 2}$.

С 2010 по 2013 год в России наблюдался стабильный рост продаж промышленных роботов — в среднем около 20% в год. В 2013 году продажи достигли своего максимума — 615 роботов (увеличение на 34% по сравнению с 2012 г.), но в 2014 году произошло резкое падение продаж на 56% (около 340 роботов). Причиной этого явилось полное уничтожение отечественного серийного производства промышленных роботов³. В 2015 году продажи выросли до 550 роботов, но в 2016 вновь упали до 316 штук⁴.

Из них половина используется в автомобильной промышленности, 35- в тяжелом машиностроении. Доля России в мировом рынке промышленных роботов колеблется по разным оценкам от 0.04 до 0.25%.

В результате этого по подсчетам национальной ассоциации участников рынка робототехники (НАУРР) плотность промышленной робототизации в России в 70 раз ниже, чем в среднем по миру: в мире на 10 000 работников в 2015 г. приходилось в среднем 69 промышленных роботов, а в России всего один⁵.

Таким образом, для России роботизация пока остается экзотической – в 2017 году на 10,0 тыс. работников приходится 1 промышленный робот.

 $^{^1}$ Климчик А.С., Гомолицкий Р.И., Фурман Ф.В., Семкин К.И. Разработка управляющих программ промышленных роботов. Минск. 2008. С. 13. http://www.bsuir.by/ m/12 113415 1 70397.pdf

 $^{^2}$ *Ромахина М.* История советской робототехники // Сайт «История государства» 11.02.2014 http://statehistory.ru/4498/istoriya-sovetskoy-robototekhniki/

³ Аналитическое исследование: Мировой рынок робототехники. НАУРР: Национальная ассоциация участников рынка робототехники, январь, 2016, http://robotforum.ru/assets/files/OOO_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogo-rinka-robototehniki-%28yanvar-2016%29.pdf

⁴ Продажи промышленных роботов в России снизились на 40% //портал robotics expo 2017.04.13 http://robot-ex.ru/article/prodagi-promishlennih-robotov-v-rossii-snizilis-na-40–66810

⁵ Первый закон робототехники – Ведомости, 2016, 15.12. С. 16.

И это в условиях, когда степень вхождения в «Индустрию 4.0» оценивается среди прочего и количеством применяемых в промышленности роботов. Приведенные данные указывают на то, что, ставя цели в технологическом развитии страны, мы слабо продвигаемся в их достижении. В это же время в развитых странах уже строят стратегические замыслы по формированию безлюдной индустрии, связанной с миром людей только информационно-коммуникационными технологиями. Так, например, будущее индустриального сектора страны в Японии связывают с формированием нового бизнесцикла, включающего получение информации из «реального мира», ее оцифровку и обработку интеллектуальными системами, производство продукта с использованием Интернета вещей, поставку продукции в «реальный мир», т.е. потребителю, без участия человека¹.

Аддитивные технологии (от англ. to add — добавлять) — совокупность нескольких трендов цифровой экономики: роботизации, компьютерного моделирования и новых композитных материалов. Это процесс послойного синтеза материалов объекта из данных 3D-модели: изделие как бы выращивается из загруженного в принтер материала. Они получили свое название в противоположность «вычитающим» [subtractive] производственным технологиям, а именно механической обработке. Преимущества аддитивных технологий — улучшенные свойства готовой продукции, большая экономия сырья, возможность воздания изделий со сложной геометрией.

Рынок этот лишь на стадии становления, но он имеет колоссальный потенциал. Применение аддитивных технологий, меняя принцип использования исходного материала (вместо традиционной обработки в традиционной промышленности: «отсекания лишнего»), влечет не только данное изменение, но и глобальные сдвиги в представлениях о традиционном отраслевом делении промышленности. На одном и том же аддитивном оборудовании — в принципе (поменять только экструдер и емкости с исходными материалами, изменить параметры нагрева ...) — можно произвести и туфли, и блинчики, и таблетки, и посуду ...

Уже сегодня в России бытовые 3D-принтеры выпускаются тысячами штук, которые активно используются для прототипирования,

¹ Тимонина И.Л. Индустрия 4.0 в Японии: направления и перспективы // Особенности, проблемы и перспективы экономического развития стран и регионов Востока: Азии и Северной Африки. Материалы общероссийской конференции экономистов-востоковедов / Институт востоковедения РАН. М. 2017. С. 180. https://book.ivran.ru/f/osobennostiproblemyperspek tivyekonomicheskogo-razvitiya1.pdf См. также FY2014 Summary of the White Paper on Man ufacturingIndustries(Monodzukuri)» [Электронный ресурс]. URL:http://www/meti.go.jp/english/press/2015/pdf/0609 01apdf

например, в учебных заведениях, прививая будущим инженерам и конструкторам привычку применять эти технологии в своей работе. Нет особых проблем с выпуском и использованием в реальном производстве машин для изготовления пресс-форм и литейной оснастки.

По мнению ряда специалистов, 3D-принтеры могут серьезно изменить производство к 2050 г. Предполагается, что они могут производить различные товары (от одежды и пищи до электроники), а рабочих будет требоваться меньше. Возможно, в 2050 г. 3D-принтеры будут стоять в домах и люди смогут сами производить все необходимое.

Цифровизация² составляет ядро нового технологического уклада. Если мы будем «цифровизировать» технологии пятого, а тем более – третьего или четвертого укладов, то определенный позитивный эффект это, конечно даст. Однако выйти на передний край технологической гонки мы не сможем.

Это вовсе не значит, что не следует заниматься приложением «цифры» к технологиям пятого и четвертого уклада, но результат в данном случае будет незначительным.

Согласно доклада «Глобальные информационные технологии» за 2016 год в рамках Всемирного экономического форума, по готовности цифровой экономики Россия занимает 41 место, причем со значительным отрывом от десяти лидирующих стран — таких, как Сингапур, Финляндия, Швеция, Норвегия, США, Нидерланды, Великобритания, Швейцария, Люксембург и Япония.

Академик РАН Виктор Ивантер об экономической стороне этой проблемы сказал: «Наши расчеты показывают, что, если рост ВВП России будет ограничен одним или двумя процентами в год, цифровизация останется не более чем благим пожеланием. Для перехода к цифровой экономике нужен рост темпами, по крайней мере, не ниже среднемировых, а лучше на уровне пяти-шести процентов». Отставание в этой области надо наверстывать, хотя бы для того, чтобы включить все поле существующих технологий в единое «цифровое пространство», дающее возможность поднять на новый уровень синергетическое взаимодействие технологических процессов³.

¹ Ульянов Н. Технология на вырост. Эксперт, 2017, № 30–33. С. 16.

 $^{^2}$ Термин «цифровая экономика» был предложен учеными Гарвардского и Массачусетского университетов (США) в конце 70-х гг. XX века.

³ Виктор Ивантер. Одной цифры не хватило «Российская газета. Федеральный выпуск 7357 (191) 27.08.2017. https://rg.ru/2017/08/27/viktor-ivanter-cifrovaya-economika-ne-porozhdaet-bezraboticu.html Цифровизация российской экономики не обеспечит ее рост — аналитик Moody's // Информационное агентство России ТАСС. Портал finanz. ru 26.10.2017 http://www.finanz.ru/novosty/aktsii/cifrovizaciya-rossiyskoy-economiki-ne-obespechit-ee-rost-analitik-Moodys-1005725983

Большинство руководителей компаний недооценивают новые возможности, которые открываются в их операционной деятельности ИКТ. Имеется с одной стороны огромная востребованность, а с другой – недостаточная готовность большинства компаний к корректному внедрению «цифровых» подходов к управлению, но некоторым компаниям все же удается преодолеть внутренние противоречия и адаптировать собственные бизнес-модели к цифровизации.

Опрос РwС в 2017 г. показал, что, несмотря на постоянные вложения в технологии, многие компании в России не могут угнаться за прогрессом¹. Руководители говорят, что раньше им было проще успевать за инновациями, потому, что основное внимание уделялось технологиям анализа данных и их поиска. Теперь же речь идет об ИКТ, безопасности данных и использования облачной среды. Будущее и вовсе за интернетом вещей и искусственным интеллектом. Это отметили 73% респондентов в мире (65% в России) инвестируют в интернет вещей (в России только 35%) 54%. Основные технологические тренды в сфере цифровой трансформации промышленности базируются на концепциях Индустрия 4.0 (Industry 4.0), Умное производство (Smart Manufacturing), Цифровое производство (Digital Manufacturing), Открытое производство (Open Manufacturing), «Аналитика 3.0».

В 2017 г. впервые за 10 лет уверенность руководителей крупных компаний в своей цифровой состоятельности упала до рекордно низкой отметки: в 2014 и 2015 гг. индекс Digital IQ, с помощью которого PwC измеряет цифровую компетентность компании, считали высоким в своей организации 66% руководителей по всему миру, а в 2017 – лишь 52%. Но промышленный интернет и big data – это еще не цифровая экономика, а всего лишь ее драйверы. В связи с этим необходимо строить инфраструктуру цифрового взаимодействия всех субъектов промышленного производства.

До начала 80-х годов XX века информационные и телекоммуникационные технологии (ИКТ)² были представлены главным образом большими ЭВМ и использовались для нужд лишь половины корпоративной «пирамиды», поскольку из-за их высокой себестоимости было невозможно автоматизировать решение всех управленческих залач.

По имеющимся оценкам, с 1960 по 1980 гг. свыше 12 млн рабочих мест, связанных с обработкой информации, были автома-

¹ Было опрошено 2216 чел. из 53 стран.

² ИКТ – информационно-коммуникационные технологии.

тизированы посредством использования традиционных ЭВМ. Автоматизация рабочих мест, находившихся на нижних уровнях административно-офисной иерархии, привела к уменьшению размеров компаний, но в то же время не вызвала кардинальных изменений в общей модели организации труда. В те годы мало кто верил, что ИКТ могут способствовать повышению производительности труда, формированию моделей потребительского поведения, ориентированные на новые товары и услуги, созданию новых рабочих мест в отраслях ИКТ.

Всеобщее распространение начиная с середины 80-х годов XX века персональных компьютеров и информационных сетей — вначале в компаниях, затем среди специалистов и в домашних хозяйствах — позволило не столько автоматизировать, сколько информатизировать рабочие места руководителей; при это компьютеризация охватила все сферы офисной деятельности. ИКТ изменили сам подход к работе, расширив возможности людей работать как индивидуально, так и коллективно. Появились конкретные свидетельства положительной корреляции между ростом производительности труда сотрудников компаний и инвестициями в ИКТ, а также внедрением новых моделей организации производства.

В 90-е годы XX века информационные сети буквально опутали весь мир, знаменовав собой новую эру в их развитии. Пользователи получили доступ к мощным информационным системам через рабочие станции и персональные компьютеры, ИКТ, заменяя и упрощая функциональные иерархические структуры, предлагая на основе сетевых решений альтернативные формы взаимодействия как внутри компании, так и с внешним миром, постепенно преодолевая ограничения, обусловливаемые необходимостью находиться в физическом контакте при совместной работе привели к возникновению динамичных и гибких организаций, пронизанных сетевой информацией, способных ощущать потребности рынка и реагировать на них вместо того, чтобы просто производить какую-то продукцию и продавать ее через отдельные функциональные подразделения. Здесь необходимо назвать:

• Облачные технологии (Cloud Computing) – сейчас получают широкое распространение, хотя о них говорят давно. Но если раньше облака преимущественно использовались для удаленного хранения информации, то сейчас в облачных сервисах уже широко ведутся вычислительные операции.

- Обработка больших данных (Big Data) растущая мощность компьютеров позволяет быстро обрабатывать большие массивы данных, прогнозируя важные для бизнеса события, например обработка.
- Машинное обучение (machine learning, ML) класс методов искусственного интеллекта, характерной чертой которых является не прямое решение задачи, а обучение в процессе применения решению множества сходных задач. Для построения таких методов используются средства математической статистики, численных методов, методов оптимизации, теории вероятностей, теории графов, различные техники работы с данными в цифровой форме и др.

Среди возможностей информационных сетей следует особо отметить поддержку дистанционной (надомной) работы. Это — часть процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве. Несмотря на все сложности, связанные с внедрением подобного новшества, компаниям оно может дать не только организационные, но и экономические преимущества.

Многие успешные эксперименты, проведенные в разных странах мира, подтвердили, что дистанционная работа не только означает возможность трудиться дома, она способствует более гибкому выполнению работником своих функций. Молодые профессионалы нередко предпочитают такую форму занятости, чтобы вести независимый образ жизни. Распространение надомной работы требует достижения согласия между работниками и работодателями и пересмотра их отношений. Частичная занятость все больше рассматривается как результат современных структурных сдвигов в экономике, а не как новая форма эксплуатации трудящихся. Поощрение независимой работы в информационных сетях приведет к увеличению доли самозанятых по сравнению с долей наемных работников.

Современное состояние экономики характеризуется активным распространением различных нетипичных форм занятости, которые по существу выступают основной тенденцией в развитии социальнотрудовых отношений, начиная с 80-х годов XX века. С развитием интернет-технологий дистанционная работа получила практически безграничные возможности. И сегодня все больше говориться о перспективах дальнейшего увеличения количества работников, занятых по принципу удаленной работы. К 2020 г. не менее 20% рабочих мест в России будут удаленными (дистанционными).

Современные технологии, создавая недорогие и быстродействующие системы связи, способные достичь любой точки в мире, преодолевать временные зоны и прочие преграды, позволяют осуществлять контроль над отдаленными от центра предприяти-

ями посредством мониторинга производственного процесса на других объектах. В результате появляется возможность организовывать производственный процесс на дому, в рамках которого работа может вестись в любой точке земного шара, в любое время дня и ночи.

К середине 90-х годов XX века в результате дальнейшего развития компьютеризации проявилась тенденция, связанная с обработкой информации, которая получила название «работа на расстоянии» 1. После того как стало возможным поставить трудовую деятельность в зависимость от компьютеров, включая управление процессом, стали также возможны ее деинституционализация и перемещение при помощи электронных сетей в периферийные центры по обработке сигналов или «работникам на расстоянии», выполняющим задания у себя дома при помощи компьютеров и модемов. «Работа на расстоянии» начала превращаться в реальную трудовую проблему после того, как получили распространение центры обработки вызовов и заказов для резервирования авиабилетов и гостиничных номеров, предоставление удаленных банковских, страховых и курьерских услуг и т.д.

Таким образом, появление «дистанционных отношений» между работодателем и его работниками, которые являются частью процесса децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве ведет к формированию гибкого, виртуального рынка труда. В зависимости от структуры и схемы управления технологическим процессом можно утверждать, что «работа на расстоянии» является продуктом естественного развития постфордовской модели рабочего процесса, когда упрощение процессов компьютеризации (например, передача административных и управленческих функций, а также функций планирования) позволило вытеснить постоянный штат временным, либо полностью переместить функциональные обязанности оплачиваемых работников в руки посредников в лице консалтинговых или частичных агентств занятости.

ИКТ сегодня проникла во все сферы нашей жизни. Они привели к тому, что надежного рабочего места, которое было у наших отцов и дедов, больше не существует. Внедрение в промышленное производство роботов, применение автоматизированных производственных знаний в отраслях обрабатывающей промышленности ликвидирова-

¹ В конце 80-х и начале 90-х годов XX века компьютерные системы применялись не для того, чтобы помочь людям в выполнении их задач, а чтобы заменить их, сузить их функции или установить контроль над их деятельностью. По широкому диапазону профессий происходили не только увольнения из-за компьютеризации, но и массовая замена постоянного штата.

ли десятки миллионов рабочих мест. Одновременно в развитых странах прекратили свое существование такие профессии как сборщик, расфасовщик и др.

Потерявшие в результате автоматизации свои рабочие места люди оказались в сложном положении. Однако острота ситуации смягчалась в конце 1970-х начале 1980-х гг. досрочным уходом на пенсию пожилых работников. Значительная часть потерявших работу людей была востребована расширяющейся в тот период сферой обслуживания. В современных условиях вследствие сокращения рабочих мест и исчезновения ряда профессий и специальностей сбалансированности рынка труда может поддерживаться увеличением спроса на специалистов, необходимых для создания инфраструктуры в цифровом секторе экономики. Применительно к современной российской действительно такая тенденция может быть реальной при условии непрерывного развития ЦЭ на основе собственной производственной и интеллектуально-технологической базе.

В сфере занятости сценарии будущего могут проявляться для работников двояко. Во-первых, становится все труднее планировать профессиональный путь, во-вторых, сокращается число работников, которые длительное время работают непосредственно по специальности. Работа с современным оборудованием, использование новых технологий требуют не только подбора и найма специально обученных работников, но и систематического повышения их квалификации. В отдельных случаях сегодня полученные знания устаревают так быстро, что персоналу приходится практически каждый год повышать свои знания, навыки и умения, то есть доучиваться. Таким образом, знания, способности, интеллект работников являются в современных условиях определяющими факторами развития трудового потенциала. Современному высокотехнологичному производству необходим работник с постоянно растущим уровнем общего и профессионального образования, квалификации, с широким кругозором.

В связи с этим гарантия занятости больше не предполагает определенную специальность, определенное место работы или определенного работодателя. В большой степени она является результатом способности, оставаясь активным, приспосабливаться к быстро меняющимся требованиям. Таким образом, задача каждого работника заключается в том, что в течение всей трудовой жизни следить за уровнем своей востребованности на рынке труда, так как она (востребованность) становится гарантией занятости.

Тенденции развития цифровой экономики могут привести к сокращению доступных рабочих мест и определенных категорий работников, появлению целого класса лишних людей, разрушению привычных механизмов «гарантий будущего» (досрочного найма или достойной пенсии), и необходимости полного переучивания персонала под требования цифровой экономики, говорится в экспертном докладе, подготовленном Союзом «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия). «Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном миру». И здесь необходимо отметить места в должности научного сотрудника и низкий уровень применения цифровых технологий бизнес-структурами и недостаточный уровень подготовки специалистов для цифровой экономики. В 2016 г. численность выпускников государственных образовательных организаций высшего образования по направлению подготовки «Информатика и вычислительная техника составила 7 человек на 10 000 чел. населения. Для сравнения с 2010-2013 гг. выпуск составил всего 2 чел. Это хороший рост, но недостаточный для готовности к цифровой экономике. Доля организаций, проводивших дополнительное обучение сотрудников в области ИКТ, в общем числе обследованных организаций снизилась с 10,1% в 2013 г. до 4,9% в 2014 г. 1.

Подготовка по специальности «Роботы и работотехнические системы» в вузах пока не соответствует современным требованиям. Для обеспечения технологического рывка России необходим 1 млн специалистов, занятых в сфере ИКТ, тогда как сегодня в стране работают примерно 500 тыс. программистов².

Таким образом, можно предположить, что с цифровизацией экономики будет увеличиваться доля интеллектуального труда, по сравнению с традиционным-физическим трудом, что позволит на практике все в больших размерах применять не дистанционную занятость, а так называемые нетипичные виды занятости.

Новые технологии с конца 80-х годов XX века позволяют работодателям все активнее поощрять многопрофильность работников, которые заняты управлением разнообразных машин и которые обязаны перемещаться между автоматизированными рабочими местами. Все большему числу работников приходится анализировать и применять информацию произведенную, обработанную, хранящуюся и используемую при помощи новых технологий.

Более того, с помощью информационных технологий занятость становится фактором изменения социальной и гендерной структуры

¹ http://www.kommersant/doc/3409545

² https://www/e/kdelo.ru/rssnews.aspx?anchor = news379902

населения, занятого традиционным трудом, появлении принципиально новых групп работников (например, фрилансеры), трансформации их социальных статусов и функций.

Цифровая экономика, все активнее входя в нашу повседневную жизнь, меняет многие постулаты работы с людьми, сложившиеся подходы к организации и управлению их трудовой деятельностью. Цифровые технологии и 6 ТУ в ближайшие десятилетия приведут к частичному замещению человеческого труда машинным. По данным института McKinsey, уже к 2036 году может быть автоматизировано от 2 до 50% работы, выраженной в человеко-часах, а к 2066 году эта доля может достичь 46–99%.

Совмещение профессий и специальностей («поливалентность труда») минимизирует закрепление за работником обособленных функций и комбинирует в его труде оперирование мехатроникой, ее ремонт и профилактику, наблюдение за процессами и программирование оборудования. Если новые трудовые функции задаются техникой и технологиями 6 ТУ, то организация трудовой деятельности определяет содержательность работы, уровень квалификации и статус работника, его мотивацию и, в конечном счете, взаимодействия между работником и работодателем. Переход к гибким производственным системам способствует формированию мобильного и профессионально подвижного, способного к перемене труда, высококвалифицированного работника. Диверсификация труда ведет к росту «гибридных» профессий и «дженералистов» широкого профиля, то есть работников синтезирующих знания аналитиков, маркетологов и т.п. В результате уменьшения доли рутинного труда в общей структуре трудовых затрат сократится дистанция между различными профессиональными группами работников, что означает уменьшение разнородности человеческого капитала организации и приводит к размыванию прежних основ социальной и организационной иерархии в компаниях2.

Говоря о будущем в сфере труда, ведущие футурологи и социологи в один голос заявляют, что вчерашнего классического работодателя больше не будет. Так, Маттиас Хоркс, автор книги «Как мы будем жить»³ описывает трудовую сферу будущего как «эпоху гума-

¹ *Калабина Е.Г.* Новая индустриализация, технологические изменения и сфера труда промышленных компаний // Вест. Ом. Ун-та Сер. «Экономика». 2017. № 1(57). С. 72—81.

² Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. http://gks.ru/wcm/connect/rosstat/_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/it_nechnology//

³ Horx M. Wie wir leben. Campus 2006.3. Auflage.

нитарных талантов», где актуальными будут не продукция, производство и капитал, а идеи, знания, талант, творческий потенциал и новаторский дух. В качестве движущей силы будущего он называет новый «Креативный класс», который будет действовать более гибко, полностью игнорировать социальные и иерархические границы. В него войдут представители самых разных общественных слоев, но Его не следует путать с научной интеллигенцией.

Использование информационно-коммуникационных технологии (ИКТ) в сфере экономики привело к тому, что труд стал менять свое содержание и характер. Деятельность сотрудников в виртуальной организации менее специализирована и более разнообразна по содержанию и смене труда, так как в разных проектах виртуальные сотрудники играют разные роли и решают разные задачи. Таким образом, владение разнообразными знаниями, навыками и умениями при наличии опыта становится не менее значимыми факторами успешной деятельности, чем их глубина. Повышается значимость коммуникаций, особенно письменных, так как общаться приходится посредством электронной почты¹. Начинает меняться функционал традиционных профессий при переходе их носителей в виртуальное пространство. В связи с тем, что в большинстве случаев они являются дистанционными работниками, им нередко приходится самим заниматься постановкой целей и задач, определением их достижения, т.е. выполнять функции менеджеров, при этом самостоятельно определять режим труда и отдыха не только в целях повышения эффективности деятельности, но и более рациональное сочетания работы и личной жизни, то есть заниматься самоменелжментом.

Анализ спроса и предложений профессий на рынке труда указывает на расхождение в кадровых потребностях в количественном и качественном выражении.

В 2016 г. в сфере ИКТ в России было занято всего 2,0% от общей численности занятого населения. Хотя выборочное обследование Росстата в этом же году зафиксировало довольно высокий спрос на кадры в сфере ИКТ (22,5 тыс. вакансий) как на специалистов высшего уровня квалификации по ИКТ (3,2% вакансий от числа таких рабочих мест), так и на специалистов-техников в области ИКТ – 2,9%².

¹ Долженкова Ю.В. Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития. 2015. № 1. С. 156–161.

 $^{^2}$ О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2016 года. Выборочное обследование Росстата. –http://www.gks.ru/free doc/2017/potrorg/potr6.html

В 2017 году российский рынок труда вновь демонстрировал повышение требований к квалифицированному труду. В частности, спрос в ИТ отрасли в 2017 году повысился на мобильных разработчиков, веб разработчиков, специалистов по информационной защите, кибербезопасности, аналитиков Big Data со знаниями в других предметных областях¹.

Прогресс в развитии электронно-вычислительной техники ликвидировал миллионы рабочих мест машинисток, перфораторщиц, нормировщиков, проектировщиков, бухгалтеров и т.д., выполняющих рутинную работу, связанную с расчетами по определенному алгоритму. В связи расширением автоматизации начнется сокращение сотрудников контакт — и колл-центров.

По результатам исследования компании Superjob в 2018 году прогнозируется сокращение предложений для сотрудников низкой квалификации на 5% каждый год. Реальная безработица будет расти на эту же цифру. При существующих тенденциях общий уровень реальной безработицы в России к 2022 году может вырасти с нынешних 5-6% до 20-25%. При этом спрос на специалистов высокой квалификации будет только расти.

Сократиться объем предложений работодателей по набору специалистов по обработке информации (операторы ввода данных, модераторов т.д.). в IT-сфере это выразится в сокращении спроса до 70%, но при этом будет расти спрос на специалистов для написания веб-приложений, особенно на ведущих PHP-разработчиков (язык программирования, который можно использовать для их написания). С 2018 года начнет снижаться на промышленных предприятиях спрос на квалифицированных рабочих, преподавателей иностранных языков. Что же касается востребованности преподавателей, например, иностранного языка, есть мнение, что «человеческий» перевод скоро будет считаться услугой класса люкс².

Все сказанное потребует для обеспечения эффективной деятельности населения проведения мер превентивного характера в целях избежания социальных конфликтов.

Занятость в мире за счет внедрении новых технологий каждый год будет расти по следующем направлении:

 $^{^1\,}$ Портал Executive.ru — Какие специалисты нужны для работы с Big Data http://www.technoserv.com

 $^{^2}$ *Иоселиани К.* Человеческий перевод скоро будет услугой класса Люкс. http://hbr-russia.ru Ректутер с железной хваткой: как роботы ищут и нанимают людей http://www.rbc.rU/own business/l9/06/2017/59439a489a7947949e6db9fb7from = center 17

- Больший данных 3,0%;
- Мобильного интернета и облачных технологий 2,5%;
- Интернета вещей 2–2,5%;
- Автоматизация производства 0,5–1,0%.

До 2020 года большие данные (Big Data) увеличат количество рабочих мест в области математики и вычислительной техники на 4,59%, в управленческой сфере — на 1,39%, в финансовом секторе — на 1,34%, а в продажах — на 1,25% в год. Но те же большие данные сократят число рабочих мест офисных сотрудников на 6,06% в год. Интернет вещей приведет к росту занятости в компьютерных специальностях на 4,54% в год, а специалистов по проектированию и инженерной разработке на 3,54%. На этот же фактор сократит занятость специалистов по техобслуживанию, ремонту и установке оборудования на 8,0% год, а офисных работников на 6,2%.

На занятость в промышленности сильно повлияют новые производственные технологии и ЗD-печать (количество рабочих мест будет сокращаться на 3,6% ежегодно) и значительно меньшей степени — роботизация и развитие автоматического транспорта (сокращение на 0,83%)¹.

Таким образом, обладая несомненным позитивным потенциалом, цифровые технологии вместе с тем сопровождаются целым рядом негативных явлений. В их числе следует указать на рост безработицы и обострение проблем с занятостью человеческих ресурсов. Постиндустриальное информационное общество расширяя само пространство занятости в определенные моменты делает его границы «прозрачными». Классическая модель полной занятости постепенно изживает себя, так же как пожизненная работа на одного работодателя.

Благодаря технологическому прогрессу и цифровизации экономики в производственной цепочке предприятий люди требуются исключительно для обслуживания машин, контроля автоматизированных программ и обеспечения бесперебойности технологического процесса. В этих условиях все чаще будет бесполезно искать традиционных слесарей-сборщиков, рабочих, токарей, сварщиков или монтажников. На их место приходят инженеры, специалисты по программному обеспечению, разработчики программ и роботы!

Как хорошо известно, любая деятельность человека по удовлетворению своих потребностей состоит из множества колечек в единой цепи труда. Новые технико-технологические разработки, используя добытые человеком знания, постепенно, как уже отмечалось ранее,

¹ Подцероб М. Технологии изменят труд. – Ведомости, 2016, 27.01. С. 20.

шаг за шагом вытесняют человека из процесса труда. Уже в ближайшее время, интеллектуальная система сможет выполнять 86% работы бухгалтера и аудитора. На 53% машины могут включиться в розничную торговлю и на 47% — освоить деятельность менеджеров по продажам.

Сегодня мы уже видим ликвидацию многих профессий, смену самого понятия профессия на понятие компетенция, но это — не вечно. Парадигмально меняется не просто рынок труда, само это понятие постепенно сойдет на нет. Исчезнет водитель — посредник, юрист, врач, профессор.

Исключение человека — звено за звеном — в производственном процессе, на наш взгляд, не приведет к его полному выводу из трудовой деятельности.

Многие компании, разрабатывающие системы искусственного интеллекта, обнаруживали, что люди должны играть активную роль, как в создании, так и в управлении ими.

Расцвет эры умных машин не обойдется без болезненных перемен. Миллионы рабочих мест закроются, миллионы новых откроются, а большинство уцелевших позиций потребует совершенствования навыков. Работа изменится, но никуда не уйдет.

Так, например, в розничной торговле на смену рабочим местам, сокращенным из-за развития интернет-торговли, пришли новые позиции в центрах обработки заказов.

Новые технологии, освобождая рабочие места, снимают занятость людей, которая в России во многом связана с сырьевой структурой экономики, которая способствовала распространению примитивной занятости. 35% рабочей силы в России занято работой, которая не требует особой подготовки.

Сейчас в России насчитывается около 17% специалистов, которые выполняют на работе творческие или аналитические задачи (в развитых странах их доля на рынке труда колеблется в пределах 29–45%). Именно они могут двигать экономику вперед.

Остальные 83% осуществляют рутинные и не требующие высокой квалификации работы и операции. У данных работников преобладает физический труд и техническая работа. Это подсобные рабочие, уборщики, водители, продавцы, операторы промышленных установок и колцентров, рабочие, административный персонал и др. Трудовая деятельность данных категорий работников легко автоматизируется и в ближайшие 10–15 лет этих работников (по классификации ВСФ – умение и правило) заменят роботы и компьютерные технологии (ИКТ).

Таким образом, одним из важных следствий технологических трендов на рынке труда становится распространение феномена так называемых «лишних людей» — тех, чей базовый уровень навыков и готовность к изменениям не позволят сохранить трудоустройство в конкуренции с роботами или алгоритмами. «Лишние люди в условиях современной экономики могут пополнить ряды неформальной занятости, стать источником социальной напряженности.

Сегодня самой массовой профессией в России является водитель (7% занятых), продавец (6,8%) и охранник (2,0%). Профессии лифтера, почтальона и швеи отомрут в ближайшие несколько лет. Секретари, бухгалтеры, риелторы и турагенты пока еще входят в двадцатку самых востребованных специалистов!.

Под сокращение подпадает младший производственный персонал – операторы производственных помещений, ремонтники и электрики.

Только 1% опрошенных Hays россиян (2550 работников российских предприятий уверены, что их профессия останется востребованной через 10 лет — это в основном консультанты по личностному росту, бизнес-тренеры, сотрудники отделов продаж, менеджеры по внутренним коммуникациям, IT-специалисты. Число вакансий для них и правда растет, по данным HeadHunter. Для коучей с января по май 2016 г. работодатели разместили на сайте 76 вакансий, а за тот же период прошлого года — 62. Спрос на менеджеров по внутренним коммуникациям тоже вырос (290 вакансий в 2016 г. против 235 в 2015 г.), как и на специалистов по сбыту (376000 вместо 315000)².

2% убеждены, что их специальность исчезнет из-за роботизации и автоматизации. По мнению участников опроса, быстрее всего устаревают рабочие специальности (37%), с рынка труда исчезнут бухгалтеры и продавцы (по 15%), водители (8%), переводчики и операторы (по 4%), турагенты и экскурсоводы 3 .

Бизнес-школа «Сколково» и Агентство стратегических инициатив составили атлас 100 профессий, которые вскоре исчезнут. Это нотариус, библиотекарь, копирайтер, испытатель, системный администратор, банковский операционист, аналитик, секретарь, логист, водитель, диспетчер и журналист. Список адресован молодым людям,

 $^{^{\}rm 1}$ Metro, 2017, 18.04. С. 15; Подцероб М. Инженерный десант. – Ведомости, 2018, 22.03. С. 15.

 $^{^2~\}it E.~Горелова$ Профессии живые и мертвые — Ведомости, 2017, 15.06. С. 20.

³ Там же.

планирующим карьеру, ведь многие популярные сейчас профессии не будут востребованы через 10 лет, так что в эти сферы лучше не идти.

На наших глазах уходят с рынка «профессии-пенсионеры». Наиболее яркий пример последних лет, массовые банкротства туристических агентств, проигрывающих конкуренцию сервисам вроде Booking.com или Airbnb.

Вышеотмеченные тенденции подтверждаются и в 2018 г., когда по мнению рекрутеров будет расти спрос на разработчиков IT систем, которое особенно будут нужны промышленным предприятиям, которые проводят цифровизацию производства. По данным HeadHunter в феврале 2018 г. на портале было в 1,6 раза больше вакансий программистов, чем в феврале 2017 г. Речь идет не о специалистах по внедрению традиционных ERP систем, а тех, кто пишет программы для обработки больших данных для новейших станков с числовым программным управлением, занимается 3D-проектированием. Очень популярны молодые программисты, знающие западные учетно-управленческие системы, таких работодателей набирают сразу группами.

При этом, как отмечают кадровые агентства «Юнити», «Анкор», Antal Russia и ряд других, компании берут любых кандидатов, даже без опыта работы.

Второй по востребованности профессией в 2018 году будут инженерные, особенно специалисты по настройке, тестированию и эксплуатации редкого оборудования. По данным HeadHunter число вакансий по данной группе специалистов за год с февраля 2017 по февраль 2018 г. выросло на 47%. Так, например, НПО «Энергомаш», по словам заместителя гендиректора по операционной эффективности, сейчас модернизируют производство, ему нужны узкие специалисты с опытом работы, которых практически невозможно найти на рынке труда. Поэтому заводу приходится самостоятельно обучать наиболее опытных технологов и конструкторов новым технологиям.

В 2017 г. 400 инженеров наняла компания «Туполев» для реконструкции Казанского авиационного завода им. Горбунова. На заводе налаживалась роботизированная сварка титана, и устанавливалось новое оборудование, предприятию понадобились специалисты по обработке металла и инженеры пусконаладчики¹. И таких примеров можно привести много!

Расширение применения технологий 6ТУ и переход в работе на концепцию «Работа 4,0» сопряжен с социально-экономическими

¹ *Подцераб М.* Инженерный десант. – Ведомости, 2018, 22.03. С. 15.

изменениями, которые способны значительно трансформировать содержание труда работников и, соответственно, необходимый набор компетенций, навыков и умений.

Эта трансформация, по мнению автора, будет идти, а по ряду позиций уже идет по следующим направлениям:

- Отмиранию ряда профессий и появлению новых;
- Изменению структуры компетенций, навыков, умений.

Еще 2–3 года назад в России мало кто задумывался о том, что его профессия умрет и ее заменят машины. Сейчас люди готовятся к новой реальности.

Информационный рынок сегодня перенасыщен разрозненными новостями и предложениями о том, как автоматизация, роботизация, цифровизация и т.д. повлияют на рынок труда.

По прогнозам аналитиков, 25% профессий трансформируется под влияние инноваций, что уже вызывает рост безработицы¹.

Алан Де Хейз, главный исполнительный директор Adecco Group считает, что примерно 50% рабочих мест находятся в зоне риска из-за автоматизации. По данным he Boston Consulting Groop по причине цифровизации от 9 до 50% всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие.

Если этого не сделать, многим придется уйти на пенсию. То же самое рекомендуется экскурсоводам, турагентам или риелторам – либо осваивать цифровые технологии, либо создавать уникальную услугу: например, туры для инвалидов, экскурсии с необычным сценарием и использованием дополненной реальности.

Ректуреры не разделяют оптимизм тех, кто надеется остаться востребованным, не меняясь. Сейчас переломный момент: крупные компании внедряют цифровые технологии и реорганизуют бизнеспроцессы, поэтому, например, бизнес-тренеры сегодня пользуются спросом, а уже через 2–3 года будут не нужны, если через 2–3 года будут не нужны, если освоят новые инструменты, сделают мобильное приложение с тренингом или введут вебинары в сети, снизят цену на услуги, увеличив охват клиентов. Но большинство работников не прогрессирует, так как 35% рабочей силы в России заняты работой, которая не требует особой подготовки².

Прогнозируя мировые тренды рынка труда до 2030 г., многие исследователи отмечают (расхождение только в цифрах) следующие:

 $^{^1\,}$ Роботы и работа: в EC началась подготовка к «цифровым отношениям» на рынке труда / Новостной портал Euronews – 28 марта 2017 г. http://ru/euronews.com/2017/03/28/working-in-future-how-humans-need-to-adapt

² Подцероб М. Инженерный десант. Ведомости, 2018, 22.03. С. 15.

- К 2020 году в мире станет на 7 млн меньше рабочих мест подсчитали эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ).
- Через 20 лет работу потеряют 35% жителей планеты по прогнозам Оксфордского университета.
- Роботизация производственных процессов во многих отраслях к концу 2020 года приведет к «чистой» потере более 5 млн рабочих мест в развитых и развивающихся странах, благодаря развитию искусственного интеллекта и робототехники в мире появился 2 млн рабочих мест, но при этом технологические изменения повлекут за собой сокращение около 7 млн рабочих мест, две трети из которых составят административные и офисные должности, говорится в докладе Всемирного экономического форума «Future of Jobs».
- 21 млн новых рабочих мест появится в США в ближайшие 15 лет благодаря роботам и автоматизации, а 19 млн рабочих мест исчезнут, по данным исследования Cognizant Technology Solution¹.
- Более 50% населения развитых стран, через 15 лет будет работать по профессиям, которых сейчас нет, а больше половины людей в развитых странах станет работать по профессиям, которые сегодня вообще не существуют промышленная конференция Общественного народного фронта.
- 9% всех квалифицированных рабочих мест в мире со временем будут полностью автоматизированы, 25% профессий трансформируется под влиянием инноваций, не могут найти достаточно квалифицированных специалистов для создаваемых вакансий².

В отчете Всемирного Экономического Форума (ВЭФ) о будущем рабочих мест в рамках четвертой промышленной революции выделены 2 наиболее востребованных в ближайшем будущем профессии:

- аналитик, в связи с развитием больших данных и потенциалом их использования для создания и продвижения новых продуктов, идеально подходящих для определенного сегмента рынка;
- торговый представитель, т.к. практически каждая компания будет нуждаться в компетенциях по коммерциализации и разъяснению своего предложения в связи с инновационным характером продукта

¹ *Фурманс В*. Роботы обеспечат работой. Ведомости, 2017, 21.11. С. 18.

 $^{^2}$ Роботы и работа в EC началась подготовка к «цифровым» отношениям на рынке труда / Hobocthoй портал Euronews – 28 марта 2017 г. http://ru.euronews/com/2017/03/28/working-in-the-future-how-hummans-need-to-adapt

u/или его продажей новым группам клиентов, выходом на новые рынки.

Также к часто упоминаемым профессиям можно отнести специалистов по развитию организации труда и производства, связям с госорганами, робототехников, биохимиков, специалистов в области изучения материалов и нанотехнологий, промышленных дизайнеров и др.!.

В профессиях будущего, благодаря новым технологиям, востребованы интеллектуальные умения и качества, которые помогают принимать нестандартные решения и наделяют работника способностью к переобучению.

Таким образом, технологии стремительно меняют друг друга – если раньше новая профессия возникала раз в 20–30 лет, то сегодня через каждые 3–5 лет. Надо приучать себя к мысли, что учиться придется в течение всей жизни. В этих условиях способность системы образования быстро реагировать на новые запросы, обучать специалистов не за 5 лет, а за 5 месяцев, становится условием конкурентоспособности страны. В 2018 году вузы России выпустят около 700 тыс. бакалавров, часть из них устроятся на работу, а часть — поступят в магистратуру. Обучение в магистратуре дает возможность работать с новейшими технологиями под руководством ведущих специалистов и может в дальнейшем поддержать при трудоустройстве, но не решает проблему кадров. На этот вызов большинству образовательных учреждений мира только предстоит найти ответ².

Трудоустройство работников, занятых мало — и неквалифицированным трудом на новые рабочие места (как и создание этих рабочих мест) не происходит автоматически, как будто бы, само собой. Огромное количество людей может быть выброшено на улицу, если слишком быстро развиваются технологии, а общество не успевает спрогнозировать, сориентировать, имплементировать освободившиеся человеческие ресурсы в какие-то новые сектора экономики. Поэтому необходима определенная координация всех действия, определенная государственная политика, которая позволяла бы этих людей адаптировать в обществе.

В основном люди в России склонны к механическому труду. Мало тех, кто учиться новому, развивается даже после окончания университе-

 $^{^{\}rm 1}$ The Future of Jobs Report-World Economic Forum-January, 2016, 156 p. http://reports-weforum-ora/future-of-jobs-2016-p. 15–16.

 $^{^2}$ Модная студенческая присказка последних лет гласит: работа, которая у меня будет, еще не изобретена!

та, исследует новые технологии. Во многом из-за системы образования, которая натаскивает студентов на типовые задания загоняет в стандарты. Вот почему нужны новые сотрудники вузов, школ, научные сотрудники – для обучения новым компетенциям.

В исследовании компаний World Skills Russia и BCG (Boston Consulting Group) отмечается, что на рынке труда через 8 лет – к 2025 г. самыми востребованными станут высококвалифицированные работники (категория «Знание»)¹. Потребность в таких специалистах составит примерно 10,0 млн чел. Это преподаватели, экономисты-аналитики, юристы, врачи, научные работники, представители творческих профессий, IT специалисты, инженеры, физики, химики, руководители.

Отличительной характеристикой данной категории работников является: аналитическая работа, работа в условиях неопределенности, самостоятельность и импровизация.

Главная проблема при внедрении новых технологий это сотрудники, не желающие перемен, а также дефицит кадров с digitalкомпетенциями. Современные прогнозы будущего подводят к выводу, что в ближайшее время в связи с политикой нашей страны, направленной на развитие инновационных технологий и промышленного сектора экономики, с одной стороны будет ощущаться нехватка высококвалифицированных рабочих и специалистов, а с другой – инвестиции в роботизацию и автоматизацию производственных процессов, способствуя ослаблению дефицита квалифицированной рабочей силы, ведут к сокращению персонала, что несовместимо с программами социальной ответственности государства – это наглядно показали события в Пикалево и других моногородах². П. Пикалево (Ленобласть) «прославилось» в 2009 г. так, что собственник хотел «свернуть» применение устаревшей технологии на заводе по производству редких металлов и внедрить новую, уволив часть работников. Ему это запретили, обязав работать по-старинке себе в убыток. [В итоге Россия производит 8 т галия в год, а Япония, где бокситов и цинка почти нет - 90 тонн и все путем переработки отходов]3.

Говоря о переходе к 6ТУ и цифровизации экономики следует отметить неготовое отношение трудоспособного населения к внедрению современных технологий (табл. 3.1.1).

¹ По классификации BCG.

 $^{^2~}$ Универсальной компетенция может статься, если она требуется широкому кругу работников вне зависимости от сферы их деятельности и профессии.

 $^{^{3}}$ *Антонов Ю*. Металл между пальцами. – Аргументы недели, 2018, № 9. С. 6.

Таблица 3.1.1 Критерии выбора работодателя в РФ (% опрошенных)¹

Критерии	В целом в возрастной группе 18-24 лет		Место в рейтин- гах	
			2017 г.	2016 г.
Высокая зарплата и социальный пакет	76	70	1	1
Финансовая стабильность	65	58	2	2
Карьерный рост	47	62	3	3
Гарантии занятости	41	29	4	4
Интересная работа	40	41	5	_
Приятная атмосфера	33	42	_	5
Баланс между работой и личной жизнью	32	28	-	6
Хорошая репутация	19	16		
Внедрение современных технологий	14	10		

Так по данным обследования АНКОР в 2017 г. данный критерий выбора работодателя оказался на 9 месте из 10. Среди молодежи в возрасте 18–24 года на данный критерий указали только 10% опрошенных. Этот момент нами выделен особо, так как по данным С.Д. Бодрунова, при переходе на новые технологии должны появиться 17–18 млн рабочих мест, а 7–8 млн – необходимо будет создать в машиностроении и сфере научных разработок.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что советское наследие всеобщей занятости и шоковая терапия 1990-х годов с сильным падением уровня жизни большинства населения вынудили государство стимулировать сохранение даже тех рабочих мест, которые не способствуют экономической эффективности. Эта политика и четверть века спустя продолжает влиять на рынок труда сегодняшней России. В качестве ее иллюстрации можно привести отсутствие зависимости уровня безработицы от динамики ВВП страны.

За последние два десятилетия в структуре занятости в России произошли значительные изменения. Доля сферы услуг увеличилась, а доля занятости в менее производительных отраслях промышленного производства и сельского хозяйства уменьшилась.

Специалисты отмечают, что шестой ТУ начал формироваться в 2010 г. и через 15–20 лет благодаря новым достижениям произой-

 $^{^1\,}$ В. Вислогузов. Работников охватила охота к перемене мест. – Коммерсант, 2018, 5.04. С. 2.

дут радикальные перемены в экономической и социальной сферах развития общества, а через 25—30 лет он станет доминирующим в экономике развитых стран. К 2020—2025 гг. ожидается скачок в технике и технологиях, основой которого станут разработки, синтезирующие достижения в сфере базовых технологий по следующим направлениям: нано — и биотехнологии, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), другие немашинные и гибридные с машинными технологий, основанных на робототехнике — это мембранные и квантовые технологии, генная инженерия, микромеханика, фотоника и др.

Другими словами, структура отраслевого спроса на рабочую силу неизбежно приобретет более прогрессивный характер. Значительное место в структуре экономики (по численности занятых) будет принадлежать интеллектуальным услугам (консультирование, информационное посредничество, аналитика, маркетинг), вырастет доля информационно-коммуникационной сферы, расширятся масштабы скрытой безработицы и нетипичных форм занятости. Доля качественных изменений в сфере занятости приведет к необходимости создания современных высокопроизводительных рабочих мест, преодоления технологической отсталости, обновления производственного оборудования, развития новых инновационных отраслей промышленности и др.

3.2. Неустойчивая занятость через призму интернет-платформ

Практика исследования Интернет-платформ активно используется в мире, так как дает оперативные результаты в условиях реального времени. Были исследованы все резюме и вакансии, размещенные на Интернет-платформах в марте-апреле 2017 года¹. В качестве характеристики проявления неустойчивости занятости рассмотрены спрос и предложение на несколько типов контрактных соглашений: частичная занятость, удаленная занятость, временная занятость (фриланс), работа на дому, работа разъездного характера, а также спрос и предложение на неустойчивые условия труда, такие как работа с доходом ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтр).

Между количеством вакансий (спрос на труд) и резюме (предложение труда) на платформах наблюдается значительный разрыв. Наибольший разрыв представлен на платформе Super Job –

 $^{^1}$ *Бобков В.Н., Новикова И.В., Одинцова Е.В.* Профили неустойчивой занятости в России. // Уровень жизни населения регионов России. − 2017. − № 4. − С. 26–35.

46,09 резюме на 1 вакансию, особенно среди неустойчивых форм занятости (578,68 резюме на 1 вакансию). При этом рассматриваемый разрыв показывают только данные по работе неполный рабочий день, так как остальные виды неустойчивой занятости в вакансиях на данной платформе не выделяются. На 1 вакансию на платформе Head-Hunter приходится 22,77 резюме. Вакансии и резюме, которые содержат в себе признаки неустойчивости имеют соотношение — 1 на 80 (удаленная занятость — 55,36, частичная занятость — 102,98). Разрыв между вакансиями и резюме на Интернет-платформе Работа в России незначителен, в целом 1,02 резюме на одну вакансию. Вакансии и резюме, которые содержат в себе признаки неустойчивости — 0,47 (удаленная занятость — 1,87, частичная занятость — 2,71, временная работа — 0,05).

Показатель «заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения» свидетельствует о доле лиц, которые соглашаются на такие низкие доходы, характеризующие неблагоприятные условия занятости, не позволяющие обеспечивать социальную защиту работников (рис. 3.2.1).

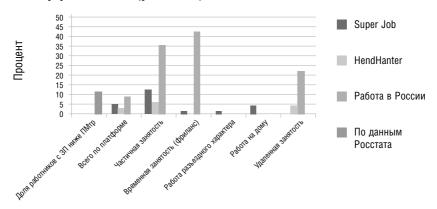


Рис. 3.2.1. Доля резюме с согласием найма с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения с неустойчивыми условиями контрактных соглашений на Интернет-платформах

Анализ резюме, оставленных респондентами на платформах, свидетельствует, в целом, о достаточно небольшом удельном весе тех, кто был готов к найму с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Их доля меньше (SuperJob – 5,06%, HeadHunter – 2,65%, Работа в России – 8,88%) по сравнению

с долей работников, получающих данный уровень заработной платы на основной работе, согласно официальным статистическим данным (10,7%). При частичной занятости на всех платформах, судя по резюме, готовность к работе с заработной платой ниже ПМтр выше, чем в целом по всему массиву резюме исследуемых интернет-платформ. Высокий удельный вес резюме на платформах Super Job и Работа в России с готовностью к работе с наиболее низкой платой, способен повысить долю низкооплачиваемых работников в целом по стране. Временная занятость на платформе Работа в России с заработной платой, ниже ПМтр имеет долю резюме более 40%, что значительно выше, чем среднероссийский уровень наименее оплачиваемых работников. Необходимо отметить, что на платформе Super ob удельный вес резюме с заявками на временную занятость с наиболее низкой платой ниже, чем в общем массиве заявок и меньше среднероссийского уровня. HeadHunter не выделяет временную занятость как отдельный тип контрактных соглашений.

Удаленная занятость также вносит свой негативный вклад в благосостояние работников. Это видно, судя по резюме, на платформах HeadHunter и, особенно, Работа в России (25%). На платформе SuperJob данный тип контрактных соглашений не отслеживается.

Дополнительную информацию о профиле неустойчивости занятости можно получить из анализа по резюме распределения лиц, готовых работать с заработной платой ниже ПМтр, по возрастам (рис. 3.2.2 и 3.2.3).

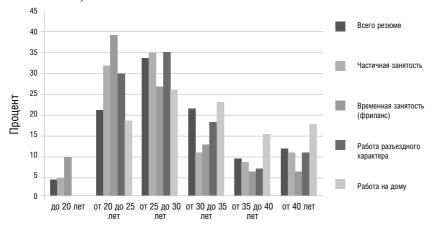


Рис. 3.2.2. Распределение лиц, готовых получать заработную плату ниже ПМтр, по возрастам (SuperJob)



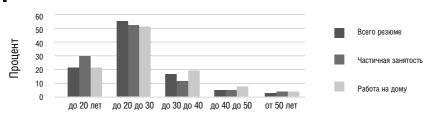


Рис. 3.2.3. Распределение лиц, готовых получать заработную плату ниже ПМтр., по возрастам (HeadHunter)

Из рис. 3.2.2 и 3.2.3 вытекает, что более, чем другие возрастные группы, готовность работать с низким доходом проявляет молодежь в возрастных группах 20—25 и 26—29 лет. Это обусловлено массовым выходом молодежи на рынок труда после окончания профессиональных учебных заведений и трудностями переходов от учебы к стабильной и удовлетворяющей молодежь работе, широким распространением неустойчивости занятости среди этой социально — демографической группы экономически активного населения¹.

В зависимости от сферы занятости доля резюме с готовностью к работе с доходом ниже ПМтр также различается (рис. 3.2.4).

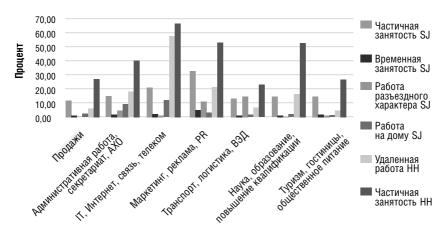


Рис. 3.2.4. Доля резюме по сферам занятости с заработной платой ниже ПМтр в общем количестве резюме низкооплачиваемых работников соответствующих отраслей

 $^{^1}$ *Бобков В.Н., Вередюк О.В.* Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости. Уровень жизни населения регионов России, № 6(184), 2013, С. 7–11.

Наибольшая доля данных резюме представлена на платформе HeadHunter среди частично занятых (66,39%) и удаленных работников (57,9%) в сфере IT, Интернет, связь, телеком. В маркетинге, рекламе, PR 53,24% частично занятых согласны получать заработную плату ниже ПМтр, а в науке, образовании и повышении квалификации — 52,39%. На платформе SuperJob резюме, предполагающие получение дохода ниже ПМтр, наиболее распространены среди работников на дому в сфере IT, Интернет, связь, телеком (11,91%), и частично занятых в маркетинге, рекламе, PR (32,65%). Возможно, это связано с тем, что при данных типах контрактных соглашений представившие резюме предлагают вторичную занятость.

Анализ наиболее распространенных характеристик резюме, в которых заявлена готовность к найму с заработной платой ниже ПМтр, позволил сформировать следующие профили работников на платформах SuperJob и HeadHunter. На платформе SuperJob – это женщина (85,73%) в возрасте 25–30 лет (34,84%) с высшим образованием (36,65%), которая ищет работу в сфере продаж (25,82%). При этом небольшая доля лиц, разместивших резюме на данной платформе, хотели бы работать при условиях частичной занятости (12,99%), временной занятости (1,23%), занятости на дому (3,61%), разъездной занятости (2,21%). На платформе HeadHunter – это тоже женщина (71,9%) в возрасте 20–30 лет (63,1%) без опыта работы (61,2%), которая хотела бы работать в сфере продаж (9,8%). На условиях частичной занятости готовы работать 44,01% разместивших резюме, а на условиях удаленной занятости — 13,69%.

Широкое распространение неустойчивости занятости среди молодежи при ее переходе от учебы к работе позволяет уточнить профиль неустойчивости занятости этой категории заявивших резюме.

Неустойчивость занятости зависит от того, каков был старт развития карьеры¹. В связи с этим был проведен анализ резюме и вакансий, представленных на платформе HeadHunter по критерию «начало карьеры». Доля таких объявлений в общем объеме резюме составляет 22,88%, а в вакансиях 8,89%. На одну вакансию с критерием «начало карьеры» приходится 60,31 соответствующих резюме. Доля лиц, которые планирует старт своей карьеры на условиях частичной занятости, составляет 30,52% (190,33 резюме на одну вакансию), с удаленного рабочего места 9,53% (57,70 соответственно). По возрастному критерию больше всего лиц, заявивших о начале своей карьеры, находятся в возрасте 20–30 лет (81,22%).

 $^{^1}$ *Бобков В.Н., Черных Е.А.* Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). – С. 23–55.

Распределение лиц, начинающих карьеру, по сферам деятельности представлено на рис. 3.2.5. Наибольшая доля лиц готовы начать свою карьеру в сфере продаж (37,9%) с заработной платой ниже прожиточного минимума (45,47%), при условии частичной занятости и низкого дохода (45,15%). На втором месте находится удаленная занятость (37,94%) и удаленная занятость с заработной платой ниже ПМтр. (40,69%).

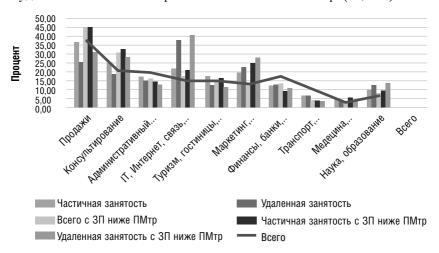


Рис. 3.2.5. Доля лиц, заявивших о начале карьеры с признаками неустойчивой занятости, в общем объеме резюме лиц, начинающих карьеру

Проявление неустойчивости в каждой сфере особенное (рис. 3.2.6).

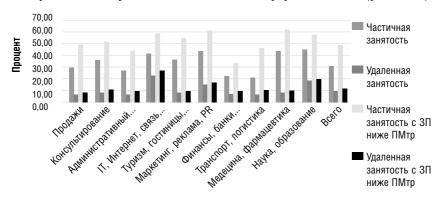


Рис. 3.2.6. Доля лиц, заявивших о начале карьеры с признаками неустойчивой занятости, в общем объеме резюме лиц, начинающих карьеру в соответствующей сфере

На частичную занятость настроено большинство лиц, строящих карьеру в сфере науки и образования. На нее приходится 44,38% всех резюме в данной сфере. Частичная занятость с заработной платой ниже ПМтр более приемлема в медицине и фармацевтике (61,21%), удаленная занятость и удаленная занятость с низкими доходами — в ІТ, Интернете, связи и телекоме (22,32% и 27,21% соответственно).

Основываясь на наиболее распространенных характеристиках лиц, заявивших в резюме начало карьеры, составлен профиль данного работника. Это молодая женщина (53, 76%) в возрасте 20–30 лет (81,21%) без опыта работы (78,20%), которая хотела бы получить работу в сфере продаж (37,90). В приоритете среди разместивших резюме остается полная занятость (81,84%), на частичную и удаленную приходится соответственно 30,52% и 9,53%.

Лидирующие характеристики по сферам деятельности формируют профиль работника, начинающего карьеру по сферам деятельности (табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1 Профиль работников, начинающих карьеру, разместивших резюме на Интернет-платформе HeadHunter

Возраст		Заработная плата		Опыт работы		Пол		Занятость		
	лет	%	тыс. руб.	%	нали- чие	%	пол	%	вид	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Продажи	20-30	80,11	10-20	41,47	Нет	82,41	ж	56,38	пол- ная	80,86
Консульти- рование	20-30	78,96	15-25	46,72	Нет	86,31	Ж	66,56	пол- ная	76,16
Админи- стративный персонал	20-30	84,20	10-20	39,98	Нет	75,19	ж	71,18	пол- ная	85,62
IT, Интернет, связь, телеком	20-30	82,77	20-30	33,89	Нет	80,84	М	70,19	пол- ная	76,57
Туризм, гостиницы, рестораны	20-30	79,47	15-25	41,04	Нет	78,43	ж	66,48	пол- ная	78,27
Маркетинг, реклама, PR	20-30	76,32	10-20	33,52	Нет	80,36	ж	57,88	пол- ная	70,30

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Финансы, банки, инвести- ции, бух- галтерия	20-30	86,94	10-20	39,24	Нет	76,09	ж	66,78	пол- ная	88,64
Транспорт, логистика, ВЭД	20-30	83,25	20-35	47,89	Нет	71,92	М	76,33	пол- ная	90,14
Медицина, фармацев- тика	20-30	82,44	20-35	31,87	Нет	80,72	ж	74,08	пол- ная	70,58
Наука, образова- ние	20-30	84,86	10-20	32,60	Нет	78,84	М	65,16	пол- ная	73,70

Сопоставление результатов исследований статистических данных и Интернет-платформ позволяет сформировать целостный профиль неустойчиво занятого работника. При этом статистические данные рассматривают его фактическое нахождение в данной форме занятости, а платформы — его запрос на вхождение в неустойчивую занятость.

Как показывают данные официальной российской статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ, от 8,5% до 12,2% работников имеют неустойчивую форму занятости, а на основе оценки отдельных параметров условий занятости к неустойчиво занятым могут быть отнесены более 50% работников.

Готовность работников к занятости в нестабильных формах, судя по резюме, представленных на основных Интернет-платформах, имеет широкие масштабы (резюме – 16%). Вакансии, т.е. потребность работодателей к этим формам занятости также довольно заметна – 9%. Нестабильная неустойчивая занятость, судя по профилю потенциальных работников, прежде всего, свойственна молодежи в возрасте от 20 до 30 лет. Это подвергает испытанию как раз наиболее перспективную часть работников, вступающих в трудовую и предпринимательскую жизнь и не имеющих возможности найти стабильные и удовлетворяющие их рабочие места.

Неустойчивая занятость более заметно распространяется среди женщин. А это означает, что механизмы гибкой занятости, в которой

очень заинтересованы женщины, не позволяют им поддерживать приемлемый уровень заработка.

Неустойчивая занятость охватывает широкий круг отраслей. По индикатору низкого размера заработной платы, она особенно распространена в сферах IT, интернет, связи и телекоммуникациях; науке и образовании; спорте, туризме, развлечениях; организации общественного питания; рекламе; маркетинге, услугах населению, торговле и бытовом обслуживание. Это как раз те сферы, которые формируют будущее сферы труда. И если в них заметному числу потенциально желающих работать, невозможно получить достойный заработок, то общество существенно ограничивает возможности своего развития.

3.3. Оценка навыков работников в условиях современных информационно-коммуникационных технологий и гибкой неустойчивой занятости

Основополагающее значение для эффективной занятости и экономики в целом играют востребованные навыки работников. Однако проблема несоответствие данных навыков потребностям экономики поднимается на все уровнях постоянно. ООН, Международная организация труда, Еврофонд и другие организации проводят конференции и встречи по вопросам решения проблем данного несоответствия. Ситуация усугубляется тем, что современная занятость населения характеризуется сильной неустойчивостью.

Неустойчивость занятости населения развивается под влиянием двух взаимосвязанных факторов: активное внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и распространение гибких форм занятости, разрушающих систему бессрочных трудовых договоров и расширяющих сферы низкооплачиваемого труда². В связи с этим формируется потребность в навыках работников, адаптированных к происходящим изменениям³. Исследование данных тенден-

¹ Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография. М.: РУСАЙНС, 2017. С. 4−5; Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Изд. дом «Наука», 2007. С. 19.

 $^{^2}$ Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017.; Bobkov V.N., Veredyuk O.V. (2013) Impact of employment instability on socio-economic position of employees. Ekonomika regiona [Economy of Region]. 4 (36). P. 35–42.

³ New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Brussels. 2008.

ций даст возможность определить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов и минимизировать отрицательные последствия дисбаланса рынка труда, вызванного несоответствием между имеющимися и востребованными навыками работников¹.

Развитие гибких неустойчивых форм занятости требует от работника определенных навыков работы: «В течение следующих двух десятилетий 90% рабочих мест потребуют некоторого знания цифровых технологий, но 23% взрослых не обладают базовыми навыками работы, связанными с цифровыми технологиями, что является препятствием для людей, которые могут реализовать свой потенциал и повысить производительность труда»². Согласно прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на 2018 и 2019 гг., развитие цифровой экономики в нашей стране сдерживают дефицит кадров и недостаточный уровень подготовки специалистов. В связи с этим для реализации Программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в целях управления развитием цифровой экономики до 2024 г. было определено направление «кадры и образование», основными целями реализации которого являются: создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики; совершенствование системы образования, обеспечивающей цифровую экономику компетентными кадрами; трансформация рынка труда, который должен опираться на требования цифровой экономики; создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России.

Проблема недостаточности информационных (цифровых) компетенций и необходимости их формирования актуальна для всего международного сообщества. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) проводит ежегодный опрос населения с целью изучения навыков взрослых (РІААС)⁴. Согласно данному исследованию, более 50% взрослого населения, в среднем в 28 странах ОЭСР, могут выполнять только самый простой набор задач, таких как отправка электронной почты и просмотр сообщений в Интернете или, вообще, не имеют навыков работы с ИКТ. Примерно у 30% работников более развитые познавательные навыки позволя-

¹ Digital skills in the EU labor market. EPRS European Parliamentary Research Service Author: Monika Kiss Members' Research Service January 2017.

² Там же

 $^{^3}$ Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.

⁴ OECD Employment Outlook 2017.

ют им оценивать проблемы и находить решения с использованием цифровых технологий. Примерно 40% пользователей программного обеспечения на работе используют ИКТ нерегулярно. Компетентность молодых работников значительно различается в масштабах ОЭСР. Так например, в четырех странах (Финляндия, Япония, Швеция и Дания) более чем в два раза больше молодых людей с высокой квалификацией в области ИКТ, чем в Литве, Чили, Греции и Турции Информационные навыки среди пожилых работников низки во всех странах.

В связи с этим в разных странах решаются вопросы развития навыков работников, необходимых для работы в цифровой экономике и приспособленности к гибким формам занятости². При этом, минимизация угроз для людей и максимизация возможностей, сопряженных с новыми формами занятости, достижимы за счет развития необходимых навыков работников³. Это позволит выработать правильную политику государств в образовательной сфере и на рынке труда.

Одновременно с гибкостью занятости открытость глобальной цифровой экономики дает возможность трудоустройства, осуществления поиска работника и организации занятости дистанционно, то есть вне зависимости от территориального расположения предприятия. В связи с этим формируются возможности и угрозы для внутреннего рынка труда. С одной стороны, отсутствие у работников соответствующих востребованных навыков приводит к тому, что их рабочие места могут быть переданы в офшоринг и аутсорсинг, в том числе, не только в пределах страны, но и за рубеж. С другой стороны, работники, обладающие востребованными навыками, могут быть трудоустроены не только на рабочие места внутри территории их проживания, но и за ее пределами на дистанционные рабочие места. Таким образом, формируется конкуренция навыков в цифровой экономике, отличает которую то, что за счет современных ИКТ рынок конкурентов становится территориально безграничным и барьеры входа-выхода из него минимальны.

Анализ российских и международных исследований современных навыков работников, востребованных на рынке труда, по-

¹ Там же.

 $^{^2}$ Eurofound, Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, Eurofound, Dublin, 2016; Каталог навыков. Цифровое будущее. Каталог навыков медиа — и информационной грамотности. М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС). 2013. С. 5–8.

 $^{^3}$ OECD. Panel 4.2 «Skills for a Digital World» of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21–23 June 2016. Cancún (Mexico). 2016.

зволяет систематизировать основные области навыков, которые формируются в настоящее время, и провести их вариантную классификацию.

Российская система исследования навыков. В России функционируют несколько информационных баз, в которых отражена информация о требованиях, предъявляемых к работнику и к его подготовке: Национальная система квалификаций, включающая профессиональные и образовательные стандарты; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Два последних документа, перешли в рыночную экономику России из плановой советской системы и, постепенно, будут заменены Национальной системой квалификаций, которая позволит устранить множество противоречий, обусловленных требованиями в квалификации работника, сложившихся в переходный период ее формирования.

Так, в профессиональном стандарте требования к работнику расписаны через профессиональные функции, содержащие в себе умения и знания, а в образовательном стандарте - через общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. При этом в Трудовом кодексе Российской Федерации обозначено, что профессиональный стандарт – это ключевой элемент Национальной системы квалификаций, которому должны соответствовать образовательные стандарты. Однако квалификация работника, согласно Трудовому кодексу, это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Одновременно в Законе «Об образовании в Российской Федерации» дано более широкое определение квалификации, включающее в себя уровень знаний, умений, навыков и компетенции. Таким образом, в Национальной системе квалификации, которая в настоящее время активно формируется, и является основополагающей в оценке подготовки кадров и их развития, пока, не отражены навыки (включены только знания и умения). На наш взгляд, при дальнейшем развитии в России системы оценивания навыков, которая бы позволила проводить сравнительный анализ с другими странами, необходимо учитывать богатый мировой опыт требований к современным квалификациям работников. Охарактеризуем несколько наиболее развитых зарубежных систем исследования навыков работников.

Американская система исследования навыков («Навыки 21 века») выделяет следующие области навыков (компетенций):

- когнитивная,
- внутриличностная, межличностная¹.

Профессиональная информационная сеть (О * NET) разрабатывается при поддержке Министерства труда и занятости США (USDOL / ЕТА) через грант Департамента торговли Северной Каролины и содержит информацию о более чем 1000 подробных профессиональных занятиях². Данная сеть построена на Стандартной системе профессиональной классификации (SOC), которая с 2018 года является федеральным статистическим стандартом США, используемым федеральными агентствами для классификации работников в профессиональных категориях с целью сбора, расчета или распространения данных. Все работники классифицируются в одну из 867 подробных занятий в соответствии с их профессиональным определением. Для облегчения классификации подробные занятия объединяются с образованием 459 широких профессий, 98 младших групп и 23 основных групп. Подробные занятия в SOC с аналогичными должностными обязанностями, а в некоторых случаях навыки, образование и / или обучение сгруппированы.

Американские исследователи используют ряд перекрывающихся понятий и определений, но в их основе навыки рассматриваются как охватывающие всю совокупность когнитивных, внутриличностных и межличностных компетенций (Лю и Груски³ (2013)).

Европейская система исследования навыков (Европейская система компетенций для граждан DigiComp) выделяет следующие области навыков:

- область информации,
- область коммуникации,
- область создания цифрового контента,
- область безопасности,
- область решения проблем⁴.

¹ National Research Council. Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century. (D. of B. and S.S. and E. Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Ed.) National Academies Press. Washington, DC: The National Academies Press. 2012.

² https://www.onetonline.org/

 $^{^3}$ Yujia Liu, David B. Grusky The Payoff to Skill in the Third Industrial Revolution Stanford University. 2011. 64 p. http://www.su.se/polopoly_fs/1.65119.1323949644!/David Grusky 20111208.pdf

 $^{^4\,}$ European Commission, DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2013.

В европейских странах также есть несогласованность в понимании, что включает в себя система навыков. Чаще всего компетентность рассматривают с позиции функциональности. Компетентность - это способность генерировать соответствующую производительность: мобилизовать ресурсы (инструменты, знания, методы) в социальном аспекте (который предполагает взаимодействие с другими, понимание ожиданий) для реализации цели, которая подходит для рассматриваемых условий. Обычно компетенция описывается с точки зрения применения и использования знаний и навыков в повседневной жизни. Многие исследователи используют «умение» как в широком смысле (способность действовать соответствующим образом в определенных условиях) и в более узком смысле (например, в качестве технического потенциала). Структура АСТ21S, например, идентифицирует ряд навыков 21-го века («навыки» в широком смысле), описанные в терминах «знания», «навыки» (в узком смысле) и «отношения / ценности / этика». Кроме того, концепция «компетентности», используется по-разному в разных контекстах, иногда одним и тем же автором или организацией. Примером может служить Европейская комиссия. В Европейских ключевых компетенциях для обучения на протяжении всей жизни, «компетенция» определяется как охватывающая или объединяющая «знание» и «умение» - то есть «умение» - это измерение «компетенции». В Европейской системе квалификаций, «знания», «навыки» и «компетентность» рассматриваются как отдельные категории результатов обучения, то есть «умение» не рассматривается как компонент «компетенции» 1.

Ключевые компетенции включают в себя:

- 1) общение на родном языке;
- 2) общение на иностранных языках;
- 3) математическая компетентность и базовые компетенции в области науки и техники;
- 4) цифровая компетентность;
- 5) способность учиться;
- 6) социальные и гражданские компетенции;
- 7) чувство инициативы и предпринимательства;
- 8) культурное осознание и выражение².

¹ Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. (2017). The Future of Skills: Employment in 2030. London: Pearson and Nesta. file:///C:/Users/vitalya/Desktop/Работа%20 2018/Лондон/the future of skills employment in 2030 0.pdf

 $^{^2\,}$ Recommendation of the European parliament and of the council of 18 December 2006 On key competences for lifelong learning http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri = CELEX:32006H0962&from = EN

Система исследования навыков, представленная на Международном экономическом форуме (доклад «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution»¹) определяет следующие современные востребованные способности и навыки работников:

Способности:

- когнитивные способности,
- физические способности.

Основные навыки:

- навыки содержания (поскольку данный термин не очень понятен российскому читателю, в дальнейшем мы будем называть эту группу «базовыми навыками»),
- навыки процесса (мы будем называть эту группу «навыки развития»).

Многофункциональные навыки:

- системные навыки,
- комплексные навыки решения проблем,
- социальные навыки,
- технические навыки,
- управленческие навыки².

Рассмотренные выше системы исследования навыков свидетельствуют об отсутствии единого подхода к определению содержания категории, с помощью которой может быть оценена конкурентоспособность современного работника. Необходимость унифицированного подхода состоит в следующем.

- 1) В условиях формирования глобального цифрового рынка труда и конкуренции на нем работодатель должен быть способен правильно сформулировать потребность в трудовых ресурсах, которая будет понятна работнику в любой стране, для того чтобы привлечь требуемый персонал.
- 2) Работник должен иметь единую систему определений, чтобы оценить свои конкурентоспособные преимущества и правильно заявить о себе на глобальном рынке труда или ответить на вакансию.
- 3) Унифицированная классификация необходима национальным государствам для проведения сравнительного анализа конкуренто-способности собственных трудовых ресурсов на глобальном цифро-

¹ Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

² Там же.

вом рынке труда и осуществления оперативной корректировки системы подготовки и переподготовки кадров.

На наш взгляд, за основу создания Единой международной классификации способностей и навыков работников (EMKCHP) могут быть приняты Европейская система исследования навыков DigiComp (она наболее точно формирует перечень цифровых навыков) и система, представленная на Международном экономическом форуме (в ней достаточно полно представлены все группы навыков, включая необходимые в условиях гибкой неустойчивой занятости). ЕМКСНР должна быть ориентирована на формирование трудовых ресурсов, способных к труду в информационном обществе в условиях гибких форм занятости и неопределенности будущего. Важное место в ней должны занимать:

базовые навыки (грамотное и понятное изложение текстов на родном языке, знание иностранного языка, компьютерная грамотность и умение пользоваться основными цифровыми операционными системами);

когнитивные навыки (способности формулирования вопросов и самостоятельного обучения и др.);

психологические навыки (стрессоустойчивость, восприятие виртуального собеседника, адаптация к смене деятельности, к индивидуальному труду, к взаимодействию с роботами и др.).

Многие из этих групп навыков, необходимых в будущей сфере труда, отсутствуют в рассмотренных выше системах навыков.

В России не ведется мониторинг формирующихся навыков на рынке труда. Разобщенные исследования разных авторов, основанные на периодических социальных опросах определенных групп населения, не дают полной картины наличия и динамики навыков у российских работников. В связи с этим была сделана попытка исследовать имеющиеся навыки у соискателей рабочих мест посредством данных, представленных на интернет-платформе (ИП) HeadHunter. Данная ИП была взята за базу исследования, так как она — единственная крупная ИП в России, где представлена информация о навыках работников.

Использование для исследования данных ИП является достаточно новым методом, обладающим определенными преимуществами и недостатками, но в большой мере перспективным в современных условиях формирования цифровой экономики. ИП предоставляют оперативную информацию о рынке труда. Работники, фирмы и все заинтересованные лица могут изучать имеющиеся данные и коррек-

тировать свои траектории развития . Основные достоинства анализа И $\Pi \cdot$

- оперативность получения информации о навыках соискателей рабочих мест;
- большой и структурированный по демографическим, территориальным характеристикам объем информации о работниках, что делает их репрезентативными;
- возможность ведения мониторинга навыков, которые заявляют соискатели рабочего места в своем резюме. Недостатки данного метода:
- субъективные оценки заявителей резюме (как они сами себя оценивают или хотят преподнести), неподтвержденные проверкой их компетенций, могут снижать достоверность представленной информации;
- на ИП существует набор навыков, который предоставляется человеку, размещающему резюме (так называемый рекомендованный список навыков), что может ограничивать его в определении собственных навыков;
- соискатель рабочего места может оставить на ИП до 20 резюме и указать любое количество навыков, поэтому определение веса конкретного навыка в общем объеме навыков достаточно условное.

Данные недостатки ИП, снижающие качества измерения результатов ее исследования, не могут нейтрализовать все преимущества ее базы данных. Однако определенная модернизация ИП, которая приведет к минимизации недостатков, позволит более активно использовать ее данные в проведении научных исследований.

Для определения наличия современных востребованных навыков у экономически активного населения были проанализированы навыки, которые заявители указали в своих резюме, размещенных на ИП Head-Hunter. Из всего объема навыков авторами были отобраны 30 наиболее часто повторяющихся в резюме (19 из рекомендованного платформой списка и 11, обозначаемых соискателями самостоятельно). В связи с отсутствием унифицированной международной системы классификации навыков для анализа ИП нами была взята система исследования навыков, представленная на Международном экономическом форуме, согласно критериям которой были распределены исследуемые навыки (табл. 3.3.1).

 $^{^1\,}$ OECD. Panel 4.2 «Skills for a Digital World» of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21–23 June 2016. Cancún (Mexico). 2016.

Таблица 3.3.1 Лидирующие навыки на интернет-платформе HeadHunter¹

Навыки, включенные в рекомендованный список	Класси- фика- ционная группа	Навыки, указанные соис- кателями самостоятельно	Класси- фика- ционная группа	
MS PowerPoint	Базовые	Грамотность	Базовые	
Английский язык		Интернет		
Adobe Photoshop		MS Word		
Пользователь ПК		MS Excel		
Грамотная речь		Работа с большим объемом данных		
MS Outlook		Поиск информации в Интернете		
		1С: Предприятие		
Деловое общение	Социаль-	Телефонные переговоры	Социаль-	
Работа в команде	ные			
Организаторские навыки		Заключение договоров	Управ- ленче- ские	
Ведение переговоров		Работа с оргтехникой	Техниче-	
Деловая переписка		AutoCAD	ские	
Организация мероприятий	Управ-			
Управление персоналом	ленче-			
Обучение персонала	ские			
Управление проектами				
Водительское удостоверение категории В	Техниче- ские			
Активные продажи	Ком-			
Навыки продаж	плексные			
Поиск и привлечение клиентов	навыки решения проблем			

Причины отсутствия в резюме навыков, которые можно отнести к системным или к навыкам развития, были рассмотрены при описании недостатков анализа ИП. Тем не менее, предложенная нами

 $^{^1}$ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. − 2017. − № 6. С. 233−250.

интерпретация данных зарубежной классификации навыков дает возможность дальнейших унифицированных сопоставлений российских и зарубежных результатов анализа навыков соискателей рабочих мест, разработки соответствующей политики их развития, в том числе через совершенствование требований к резюме, выставляемым на ИП.

Навыки, указанные соискателями самостоятельно, полностью отвечают современным потребностям развития цифровой экономики. То, что соискатели обладают данными навыками и заявляют в резюме об их наличии, свидетельствует о том, что трудовые ресурсы получают правильные сигналы с рынка труда и адаптированы к происходящим на нем изменениям.

Далее, с целью оценки значимости, данные навыки были наложены на резюме потенциальных работников с признаками неустойчивой занятости, которые представлены на ИП: удаленная работа, частичная занятость, работа, за которую работник согласен получать доход ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтн).

Сначала рассчитывалась общая сумма повторений всех 30 навыков. Затем находился процент количества повторений определенного навыка в общей сумме. Соответственно общий итог по всем отобранным навыкам равнялся 100%.

Результаты и их анализ

На ИП HeadHunter проанализирован следующий массив резюме, заявленный на неустойчивые формы занятости: удаленная работа (192 836 резюме), частичная занятость (411 767 резюме), работа, за которую работник согласен получать доход ниже ПМтн (24 541 резюме). Данный массив включает все резюме, которые находились на ИП на дату проведения исследования.

Исследование доли респондентов, заявивших в резюме по исследуемым видам занятости определенный навык, в общем количестве респондентов, отметивших все рассматриваемые навыки, показало существенное преобладание у российских соискателей базовых и социальных навыков (рис. 3.3.1). Это соответствует мировой тенденции роста спроса на данные навыки.

 $^{^1}$ OECD. Panel 4.2 «Skills for a Digital World» of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy, 21–23 June 2016. Cancún (Mexico). 2016.

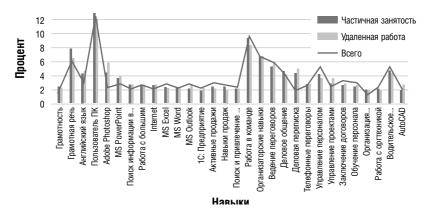


Рис. 3.3.1. Удельный вес навыков, заявленных в резюме, всего¹

При этом лица, согласные на частичную занятость, заявляют о многонаправленности своих навыков. Над общим уровнем преобладают базовые навыки (грамотная речь и цифровые навыки), социальные, технические и управленческие навыки. Ниже общего уровня находятся комплексные навыки решения проблем. Аналогичные оценки получены и среди соискателей удаленной работы. Близость структуры навыков этих двух групп соискателей неустойчивых рабочих мест можно объяснить тем, что удаленная занятость рассматривается соискателями в основном как частичная, дополнительная, временная, и, следовательно, она требует соответствующих навыков. Это отражает современную тенденцию роста многофункциональности трудовых ресурсов и возрастания спроса на таких сотрудников у фирм².

В распределении навыков претендентов на рабочие места прослеживаются гендерные различия (рис. 3.3.2–3.3.3)³.

В целом, если не разделять две рассматриваемые формы неустойчивой занятости, то распределение навыков у женщин и мужчин выглядит следующим образом. Среди женщин доля тех, кто предпочел обратить внимание

¹ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. − 2017. − № 6. С. 233−250.

² Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.

³ Для репрезентативности данных на рисунках представлены процентное соотношение долей, полученных в результате деления количества резюме женщин (мужчин), в которых представлен данный навык на общее количество резюме женщин (мужчин), включающих выбранные 30 навыков. Аналогично рассчитывались доли резюме с соответствующими навыками для частичной и удаленной занятости, а также для работы с доходом ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

работодателей на базовые и социальные навыки, значительно превышает долю мужчин, выделивших такие же навыки. Наоборот, мужчины больше привлекают внимание работодателей управленческими и техническими навыками (кроме работы с оргтехникой). Комплексные навыки решения проблем предпочитают выделять женщины, кроме навыка «поиск и привлечение клиентов», на который больше акцентируют внимание работодателей мужчины.

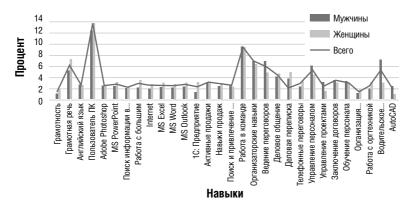


Рис. 3.3.2. Удельный вес навыков, заявленных в резюме мужчин и женщин¹

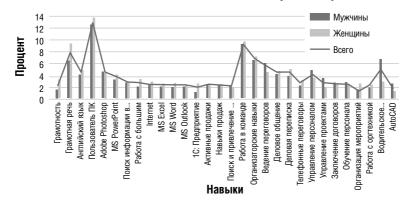


Рис. 3.3.3. Удельный вес навыков, заявленных в резюме, ориентированных на частичную занятость 2

¹ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – № 6. С. 233–250.

 $^{^2}$ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. − 2017. − № 6. С. 233−250.

В условиях частичной занятости соотношение предпочтительных для профиля занятости групп навыков у мужчин и женщин в целом не изменяется. Особенности резюме, претендующих на эту форму занятости, состоят в том, что доля акцентов на навыки «работа в команде» и «организаторские навыки» среди женщин больше, чем у мужчин. В структуре социальных навыков у мужчин над женщинами преобладает акцент на наличие навыка «ведение переговоров». Доля базового навыка «английский язык» возрастает у мужчин и у женщин, но у последних в большей мере. Доля претензий на реализацию технических навыков у мужчин и женщин становится равной.

Необходимо отметить, что удельный вес навыков, заявленных в резюме мужчин и женщин, предполагающих удаленную занятость, существенно не отличается от аналогичных показателей при частичной занятости. Это еще раз подтверждает тезис о сходстве для соискателей рабочих мест данных двух форм занятости.

Разные навыки распространены среди соискателей, готовых получать доход ниже ПМтн, который нами определен как признак неустойчивой занятости (рис. 3.2.4). К данному доходу была отнесена заработная плата от 5 до 10^{1} тыс. руб.

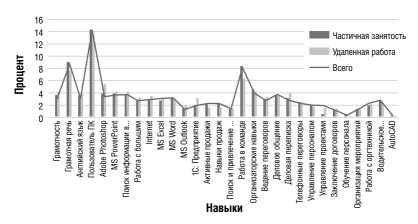


Рис. 3.3.4. Удельный вес навыков, заявленных в резюме респондентами, указавшими желаемый доход в размере ниже $\Pi M TH^2$

¹ Ежемесячная номинальная начисленная заработная плата 10 тыс. руб., в 2016 году, примерно, соответствовала прожиточному минимуму трудоспособного населения (ПМтн.)

 $^{^2}$ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. − 2017. − № 6. С. 233−250.

Структура навыков лиц, готовых работать с низкими доходами, соответствует общей тенденции по распределению предпочтительных навыков в обеих исследуемых формах занятости с некоторыми незначительными особенностями. Это, на наш взгляд, обусловлено тем, что низкие доходы являются одним из характерных современных признаков гибкой неустойчивой занятости. В данном случае исследуемые формы занятости, скорее всего, вторичны для работника и, вряд ли, рассматриваются им в качестве основного источника дохода. Если же это основной доход, то это говорит о низкой конкурентоспособности такого работника.

Гендерные особенности навыков среди лиц, готовых на занятость с доходом ниже ПМтн (рис. 3.3.5–3.3.7), проявляются в следующем.

При низком размере доходов женщины в большей степени готовы реализовать анализируемые навыки, кроме навыков «английский язык», «ведение переговоров», «управление персоналом» и «вождение автомобиля», которые предпочтительнее для реализации у мужчин

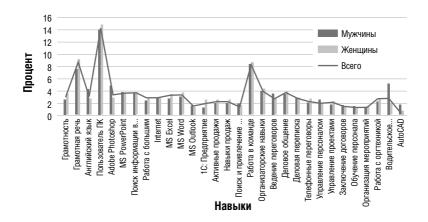


Рис. 3.3.5. Удельный вес навыков, заявленных в резюме мужчин и женщин, указавших желаемый доход в размере ниже прожиточного минимума¹

¹ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – № 6. С. 233–250.

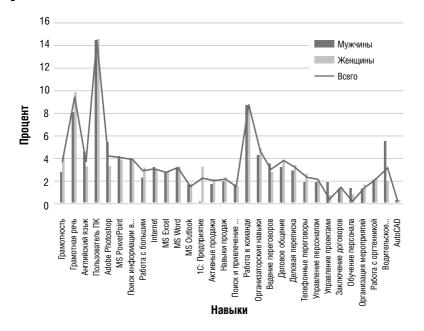


Рис. 3.3.6. Удельный вес навыков, заявленных в резюме респондентами, указавшими желаемый доход в размере ниже прожиточного минимума, ориентированные на частичную занятость¹

В условиях частичной занятости с низкими доходами в базовых навыках, предпочтительных для реализации у мужчин, снизилась доля по показателю «английский язык», а у женщин – «пользователь ПК». Возросла востребованность реализации социального навыка «деловая переписка» у женщин. В резюме соискателей, готовых работать при низком уровне доходов, не представлены следующие управленческие навыки: у женщин – «управление проектами», «обучение персонала».

У мужчин не заявлена готовность работать в «1С: Предприятие» и «AutoCAD». Это может свидетельствовать о том, что лица, обладающие данными навыками, не заинтересованы в низкооплачиваемой работе на условиях частичной занятости.

Значительные отличительные особенности наблюдаются при анализе навыков, заявленных для реализации соискателями, согласными на удаленную работу с доходом ниже ПМтн (рис. 3.3.7).

¹ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. − 2017. − № 6. С. 233−250.

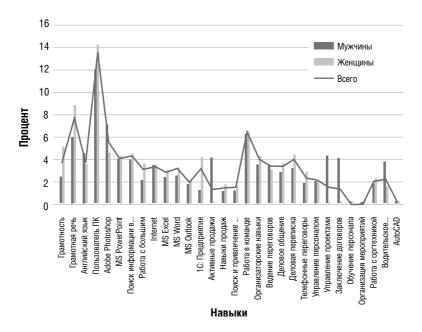


Рис. 3.3.7. Удельный вес навыков, заявленных в резюме респондентами, указавшими желаемый доход в размере ниже прожиточного минимума, ориентированными на удаленную работу¹

У женщин возрастает доля готовых реализовывать следующие базовые навыки: «грамотность», «Adobe Photoshop», «поиск информации в Интернет», «MS Outlook», «1С: Предприятие» и социальный навык «деловая переписка». У мужчин, наоборот, сокращается готовность к реализации таких базовых навыков, как «грамотная речь» и «пользователь ПК». Готовность к реализации комплексных навыков решения проблем показывает разнонаправленные тенденции: у мужчин — возрастает готовность к «активным продажам» и сокращается — к «навыкам продаж». Доля социального навыка «работа в команде» уменьшается у мужчин и женщин. Многие навыки в условиях удаленной работы и с низким доходом не представлены у женщин: «активные продажи», «управление проектами», заключение договоров», «обучение персонала» и «AutoCAD». Последние два также отсутствуют у мужчин. Все это обусловлено особенностями занятости, рабочими местами, удаленными от территории расположения предприятия и работодателя.

 $^{^1}$ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. - 2017. - № 6. С. 233-250.

Лидирующие навыки, представленные в резюме среди лиц разных возрастных групп, также имеют существенные отличия (табл. 3.3.8). Для большей сопоставимости в каждой возрастной группе были определены пять навыков, которых респонденты чаще всего указывали в своих резюме. Очередность постановки навыка в таблице показывает его значимость для респондентов. В каждой ячейке таблицы указаны навыки по степени убывания их значимости.

Таблица 3.3.2 Лидирующие навыки, заявленные в резюме, в зависимости от пола и возраста соискателя¹

Воз-	Вс	его	В том числе указавшие готов- ность работать за заработную плату ниже ПМтн			
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины		
1	2	3	4	5		
до 20 лет	Пользова- тель ПК (ППК), работа в команде, гра- мотная речь, MS PowerPoint, деловое обще- ние	ППК, грамотная речь, работа в команде, орг. навыки, англ. язык	ППК, работа в команде, грамотная речь, Adobe Photoshop, поиск информации в интернете	ППК, грамотная речь, работа в команде, грамотность, орг. навыки		
20-30 лет	ППК, работа в команде, водительское удостоверение, грамотная речь, орг. навыки	ППК, работа в команде, грамотная речь, орг. навыки, деловое обще- ние	ППК, работа в команде, грамотная речь, водительское удостоверение, Adobe Photoshop	ППК, грамотная речь, работа в команде, орг. навыки, MS PowerPoint		
30-40 лет	ППК, работа в команде, веде- ние переговоров, орг. навыки, водительское удостоверение	ППК, работа в команде, орг. навыки, ведение пере- говоров, деловая переписка	ППК, работа в команде, води- тельское удосто- верение, ведение переговоров, орг. навыки	ППК, работа в команде, грамотная речь, кассовые опера- ции, бухгалтер- ская отчетность		

¹ *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. − 2017. − № 6. С. 233−250.

Окончание

1	2	3	4	5
40-50 лет	ППК, орг. навыки, ведение пере- говоров, работа в команде, управление персоналом	ППК, работа в команде, орг. навыки, управ- ление персо- налом, ведение переговоров	ППК, ведение переговоров, водительское удостоверение, работа в команде, орг. навыки	ППК, бухгалтерская отчетность, грамотная речь, налоговая отчетность, работа в команде
50-60 лет	ППК, орг. навыки, ведение переговоров, работа в команде, управление персоналом	ППК, работа в команде, орг. навыки, грамотная речь, управление персоналом	ППК, работа в команде, водительское удостоверение, орг. навыки, грамотная речь	ППК, грамотная речь, работа в команде, кассовые операции, бухгалтерская отчетность
от 60 лет	ППК, орг. навыки, ведение переговоров, управление персоналом, работа в команде	ППК, грамот- ная речь, орг. навыки, работа в команде, веде- ние переговоров	ППК, грамотная речь, водительское удостоверение, орг. навыки, работа в команде	ППК, грамотная речь, работа в команде, орг. навыки, делопроизводство

Из табл. 3.3.2 видно, что независимо от возраста соискателя рабочих мест лидирующим навыком является базовый навык «пользователь ПК». У лиц до 40 лет второй по значимости навык, желательный для реализации, — «работа в команде». Отличительной особенностью лиц за пределами молодежного возраста (от 30 лет и старше) является лидерство навыков «ведение переговоров» и «управление персоналом», что обусловлено опытом, имеющимся у претендентов на занятость, который они хотели бы передать молодежи. В более старшем возрасте, на вторую по значимости позицию у мужчин выходят «организаторские навыки», а у женщин после 60 лет — «грамотная речь». Это соответствует тенденции спроса на рынке труда на данные навыки, когда создаются команды для работы среди лиц молодого возраста, а организация их работы возлагается на лиц из старшего поколения, обладающих определенным опытом.

Частичная занятость оказывает влияние на распределение значимости навыков. Так, среди юношей в возрасте до 20 лет в пятерке лидеров появляется навык работы с программой MS PowerPoint,

а у девушек этого возраста на первое место выходит реализация навыка «грамотная речь», который остается в лидирующих у лиц женского пола во всех возрастах. После 20 лет одним из основных навыков у юношей становится умение водить автомобиль («водительское удостоверение»). Лица старше молодежного возраста чаще всего указывают предпочтение навыка «ведение переговоров». Лица, согласные на получение дохода ниже ПМтр в условиях частичной занятости, чаще всего указывают на готовность реализовать цифровые навыки. Несмотря на условия частичной занятости, в пятерке лидеров остается готовность к реализации навыка «работа в команде». Лидирующие навыки, заявленные в резюме, предполагающие удаленную занятость лиц разных возрастов, практически полностью совпадают с навыками аналогичных соискателей при частичной занятости, что еще раз подтверждает тезис о сходстве данных форм занятости для соискателей рабочих мест.

Выводы по главе 3

За последние два десятилетия в структуре занятости в России произошли значительные изменения. Доля сферы услуг увеличилась, а доля занятости в менее производительных отраслях промышленного производства и сельского хозяйства уменьшилась.

Шестой ТУ начал формироваться в начале XXI века и через 15–20 лет благодаря новым достижениям произойдут радикальные перемены в экономической и социальной сферах развития общества, а через 25–30 лет он станет доминирующим в экономике развитых стран. К 2020–2025 гг. ожидается скачок в технике и технологиях, основой которого станут разработки, синтезирующие достижения в сфере базовых технологий по следующим направлениям: нано – и биотехнологии, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), другие немашинные и гибридные с машинными технологий, основанных на робототехнике – это мембранные и квантовые технологии, генная инженерия, микромеханика, фотоника и др.

Структура отраслевого спроса на рабочую силу неизбежно приобретет более прогрессивный характер. Значительное место в структуре экономики (по численности занятых) будет принадлежать интеллектуальным услугам (консультирование, информационное посредничество, аналитика, маркетинг), вырастет доля информационно-коммуникационной сферы, расширятся масштабы скрытой безработицы и нетипичных форм занятости. Доля качественных изменений в сфере занятости приведет к необходимости создания

современных высокопроизводительных рабочих мест, преодоления технологической отсталости, обновления производственного оборудования, развития новых инновационных отраслей промышленности и др.

2. Готовность работников к занятости в гибких неустойчивых контрактных соглашениях и формах, судя по резюме, представленных на основных Интернет-платформах, имеет широкие масштабы (резюме – 16%). Вакансии, т.е. потребность работодателей к этим формам занятости также довольно заметна – 9%. Нестабильная неустойчивая занятость, судя по профилю потенциальных работников, прежде всего, свойственна молодежи в возрасте от 20 до 30 лет. Это подвергает испытанию как раз наиболее перспективную часть работников, вступающих в трудовую и предпринимательскую жизнь и не имеющих возможности найти стабильные и удовлетворяющие их рабочие места.

Неустойчивая занятость более заметно распространяется среди женщин. А это означает, что механизмы гибкой занятости, в которой очень заинтересованы женщины, не позволяют им поддерживать приемлемый уровень заработка.

Неустойчивая занятость охватывает широкий круг отраслей. По индикатору низкого размера заработной платы, она особенно распространена в сферах ІТ, интернет, связи и телекоммуникациях; науке и образовании; спорте, туризме, развлечениях; организации общественного питания; рекламе; маркетинге, услугах населению, торговле и бытовом обслуживание. Это как раз те сферы, которые формируют будущее сферы труда. И если в них заметному числу потенциально желающих работать, невозможно получить достойный заработок, то общество существенно ограничивает возможности своего развития.

3. Гибкая занятость, обладающая признаками неустойчивости, непосредственно связана с реализацией специфических навыков работников. Их выявление и классификация позволяют анализировать наиболее востребованные навыки и определять те из них, которые закрепляют неустойчивые формы занятости или, наоборот, сокращают их распространение, повышая конкурентоспособность работников. Результаты анализа навыков, заявленных российскими соискателями, согласными на гибкую занятость с признаками неустойчивости, показали высокую адаптивность работников к требованиям, предъявляемым глобальным цифровым рынком труда.

В зависимости от пола и возраста наблюдаются определенные отличия в наиболее распространенных навыках, но в целом основ-

ными навыками являются: «пользователь ПК», «работа в команде», «организаторские навыки», «грамотная речь» и «ведение переговоров».

Проведенное исследование показывает современные возможности оперативного анализа больших данных, размещенных на интернетплатформах. Полученные результаты могут стать базисом для последующего изучения навыков с целью выявления тенденций их развития.

При упорядочении организации баз данных на интернет-платформах они могут быть использованы для мониторинга динамики состава и предпочтительности современных навыков работников, а также служить основой для разработки мер социально-экономической политики, способствующей повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов и сокращению сферы неустойчивой занятости.

Для полноценного внедрения России в глобальный цифровой рынок труда необходимо на государственном уровне сформировать систему мониторинга, основанную на анализе данных интернет-платформ. За базу может быть взята Федеральная интернет-платформа «Работа в России», которую необходимо дополнить системой навыков, принятой на международном уровне.

4. В результате сопоставления различных классификаций способностей и навыков выявлена необходимость разработки Единой международной классификации способностей и навыков работников, востребованных в цифровой экономике. Современные ИКТ и гибкие формы занятости определяют ядро требований к способностям и навыкам современных и будущих работников.

ГЛАВА 4. КАК СНИЗИТЬ МАСШТАБЫ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ?

4.1. Риски неустойчивости занятости для разных категорий населения¹

Рассматривая проблему рисков неустойчивости (прекаризации) занятости в разрезе различных групп населения, мы исходим из гипотезы о том, что для определенных групп населения, в силу их уязвимости со стороны трудовых отношений, существует наибольшая вероятность оказаться в отношениях занятости, характеризующихся неустойчивостью. Опыт соответствующих исследований показывает, что в зоне повышенного риска неустойчивой занятости находятся, прежде всего, такие категории населения, как: трудовые мигранты²; инвалиды; молодежь разных категорий³; лица старших возрастов; женщины (особенно воспитывающие детей в одиночку); лица, не имеющие образования (или имеющие образование ненадлежащего качества, не соответствующего требованиям рынка труда); лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы. Риски прекаризации занятости для данных групп населения могут быть оценены на основе данных официальной российской статистики, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ

¹ В основе данного раздела — материал, подготовленный авторами и представленный в публикации: Бобков В.Н., Локтюхина Н.В., Квачев В.Г., Одинцова Е.В. Повышенные риски неустойчивой занятости для различных социально-демографических групп населения // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. С. 36–44.

² Ионцев В.А. Международная трудовая миграция и проблемы неустойчивости и нестабильности на рынке труда // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 346−357; Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивой занятости // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 358−373.

³ *Разумова Т.О.* Молодежь на рынке труда РФ: преимущества и риски в условиях прекаризации // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 314–319.

(РМЭЗ)¹, а также на основе результатов исследований публичных обсуждений по рассматриваемой теме в социальных сетях и анкетного опроса экспертов по данной проблематике, проведенных авторами².

4.1.1. Риски неустойчивости занятости для иностранных работников

В трудовых отношениях с иностранными работниками проявляются большинство проблем, связанных с прекаризацией занятости: к ним относятся, в частности, высокий уровень теневой занятости, низкий уровень оплаты труда, недостаточность системы социальных гарантий, ограничение доступа для иностранных работников к реализации своих прав на рабочем месте и др. На практике большинство иностранцев, прибывающих для работы в Россию, плохо знают русский язык, не ориентируются в российском законодательстве, в том числе, в трудовом. Иностранные граждане крайне редко вступают в российские профсоюзы, хотя законодательство и дает им такую возможность. Данные обстоятельства также ограничивает доступ для иностранных работников к реализации прав на рабочем месте. Такие иностранные работники, прежде всего, прибывшие в Россию нелегально, имеющие низкую профессиональную квалификацию, плохо знающие русский язык и российское законодательство, имеют крайне высокую вероятность стать неустойчиво занятыми.

Занятость по найму иностранных трудящихся — мигрантов в России, как показали результаты выборочного обследования, сконцентрирована в сегменте низкоквалифицированных рабочих мест, менее половины из них охвачены официальными трудовыми соглашениями, около трети заняты без наличия действующего трудового договора или имели неофициальное соглашение³.

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

 $^{^2}$ Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтохина Н.В., Риччери М. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. 2017. № 3. С. 672−683.

³ Бобков В.Н., Квачев В.Г., Шичкип И.А. Детерминанты неустойчивой занятости иностранных трудящихся — мигрантов в России в оценках участников социологического опроса // Какие кадры нужны экономике России: материалы VII международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения». 23−25 мая 2017 г. / Под. ред. С.Д. Валентея. Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2017.

Наряду с этим есть и другая категория мигрантов, которые практически не имеют рисков прекаризации занятости. К ним относятся высококвалифицированные специалисты, в которых заинтересовано российское государство, и, вопросы привлечения которых для работы, регулируются особым образом. Высококвалифицированным специалистом, согласно Федеральному закону от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности¹. Для признания иностранного работника высококвалифицированным специалистом во внимание принимается размер его заработной платы: так, например, для ряда категорий научных и педагогических работников он должен составлять не менее 1 млн руб. за один год, а для иных иностранных граждан — не менее 2 млн руб. за один год.

Таким образом, риски прекаризации занятости минимальны для иностранных высококвалифицированных специалистов. Для других иностранных работников вероятность прекаризации занятости значительно выше. К факторам, повышающим риск прекаризации занятости для данных работников, можно отнести нелегальный статус пребывания в стране, низкую квалификацию, плохое знание русского языка и российского законодательства и др.; чем больше факторов «сочетается» в одном иностранном трудовом мигранте, тем с большей вероятностью он будет подвержен прекаризованной занятости.

Учитывая большие и возрастающие масштабы внешней трудовой миграции в Россию и необходимость внешних трудовых ресурсов для развития российской экономики, в следующем разделе монографии вопросы внешней трудовой миграции будут рассмотрены более обстоятельно.

4.1.2. Риски неустойчивости занятости для людей с инвалидностью

Во всех странах очевидна связь инвалидности с бедностью и социальной изоляцией². В 2017 г. в России доля занятых в общей численности лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность, составляла

¹ Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

² Закрепление в законодательстве принципа равенства в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями: Руководящие принципы / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2012.

17%, а уровень безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность, -23.7%¹.

Для рассматриваемой категории работников занятость нередко характеризуется наличием тех или иных признаков прекаризации. Так, по данным официальной статистики, среди занятых в возрасте 15—72 года, работающих по найму и имеющих инвалидность, доля занятых на основе устной договоренности без оформления документов в 2017 г. насчитывала 10,6%, еще 2,7% были заняты на основе трудового договора на определенный срок, а 1,1% — на основе договора гражданско-правового характера².

Условия занятости около 60% инвалидов, занятых в организациях, как показывают данные 25 волны РМЭЗ, являлись прекаризованными по одному и более из следующего перечня параметров: рабочее время, отклоняющееся от нормального; вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации; отсутствие оплачиваемого отпуска; неофициальная (частично или полностью) заработная плата; задолженность по заработной плате; уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника; или работа на вредном/опасном производстве³.

Неблагоприятные условия для трудоустройства, дискриминация инвалидов обусловлены такими обуславливающими их пониженную конкурентоспособность на рынке труда факторами, как: состояние здоровья, низкая трудовая и территориальная подвижность; более низкий образовательный уровень, ограниченные возможности для его повышения; высокий удельной вес числа инвалидов старшего возраста⁴. Чем больше данных факторов «сочетается» в инвалиде, тем больше сложностей в трудоустройстве он испытывает.

¹ Показатели занятости и безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#

 $^{^2}$ Численность занятых в возрасте 15—72 года, работающих по найму и имеющих инвалидность, по видам трудового договора // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#

³ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра PAH. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

⁴ *Топилин К.А., Топилин А.В.* Трудовой потенциал и занятость инвалидов в системе региональной экономики. М.: Эконом-информ, 2013. 167 с.

Проблемы занятости инвалидов осложняются неразвитостью рынка труда для данной группы населения. В нашей стране системная работа по решению проблем занятости инвалидов началась относительно недавно.

Риски быть незанятым для инвалида выше, чем быть неустойчиво занятым. Это обусловлено предусмотренными законодательством льготами и компенсациями для инвалидов, необходимостью оборудования для определенных категорий специальных рабочих мест, создания специальных условий труда. Для работодателя проще не взять на работу инвалида, чем сделать это и создавать для него специальные условия.

4.1.3. Риски неустойчивости занятости в зависимости от возраста

Возрастные риски прекаризации занятости характерны для носителей рабочей силы старшего и младшего возраста, что подтверждают результаты проведенного авторами исследования публичных обсуждений по теме неустойчивой занятости в социальных сетях. График на рис. 4.1.1 показывает частоту вхождений участников данного возраста в выборку (столбчатая диаграмма), а линия указывает долю занятых в неустойчивом секторе. Заметно, что наиболее подвержены риску стать участником сектора неустойчивой занятости молодые люди до 23 лет, а также представители старшего поколения.

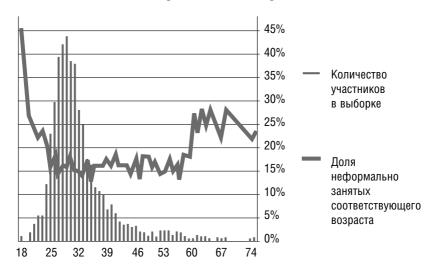


Рис. 4.1.1. Частота вхождений участников разных возрастов в выборку (столочатая диаграмма) и доля занятых в неустойчивом секторе

Среди молодых работников, согласно данным 25 волны РМЭЗ, больше, чем в среднем среди работающих по найму, распространена наиболее прекаризованная форма занятости — без официального оформления трудовых отношений. Так, среди работников организаций в целом не были оформлены официально 7,5%, тогда как среди работников организаций в возрастной категории 15–24 года доля неофициально занятых составила около 13% ¹.

Среди работников младшего и старшего возрастов достаточно распространенной является неустойчивая занятость, связанная с прекаризованностью условий занятости. Около 80% и 60% работников соответствующей возрастной категории, занятых в организациях, как показывают данные 25 волны РМЭЗ, имеют один и более параметров неустойчивых условий занятости, таких как рабочее время, отклоняющееся от нормального, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации, отсутствие оплачиваемого отпуска, неофициальная (частично или полностью) заработная плата, задолженность по заработной плате, уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника, или работа на вредном/опасном производстве².

Однако только фактора возраста недостаточно, для того чтобы говорить о рисках неустойчивой занятости для соответствующей группы населения. Так, для молодого человека такие риски усиливаются, если у него нет опыта работы, качественного образования, есть «профессиональный инфантилизм», недостаточные навыки адаптации на рынке труда и т.д. Примерно 40% молодежи переходят к стабильной занятости через негативный опыт неудовлетворительной работы по найму или неудовлетворительной временной работы, а также неоплачиваемой работы на семейных

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра PAH. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

предприятиях и из состояния безработицы¹. С другой стороны, в обществе нарастает социальное расслоение, вследствие чего определенная группа молодежи (т.н. «золотая молодежь») избавлена от рисков прекаризации занятости. Дети обеспеченных родителей имеют возможность учиться в престижных вузах, получать несколько образований и благодаря связям своих близких могут быть хорошо трудоустроены.

Для человека старшего возраста риски прекаризации занятости возрастают, если его профессиональный уровень не соответствует требованиям работодателя, если он недостаточной мобилен или имеет слабое здоровье.

Важно подчеркнуть, что в прекаризованную занятость уязвимые группы населения толкают не только собственные проблемы, но и внешние факторы: несовершенство рынка труда (барьеры вхождения и др., социальной сферы (доступность образования и здравоохранения и др.), экономики (недостаток устойчивых рабочих мест), а также государственной политики по отмеченным направлениям (второстепенное внимание к развитию человеческого потенциала и др.). Это особенно ярко прослеживается на примере условий для занятости старшего поколения. В частности, риски неустойчивой занятости лиц старшего возраста повышают следующие «внешние» факторы:

- 1) Низкий размер пенсии не мотивирует к формальной (легальной) занятости, работники «уходят» в «тень» как до, так и после выхода на пенсию. В связи с «заморозкой» индексации пенсии работающим пенсионерам они предпочитают переходить в сферу неформальной (нелегальной) занятости, получая пенсию в полном объеме.
- 2) Сам факт наступления пенсионного возраста у работника в некоторых сферах означает переход в прекаризованную занятость. После наступления пенсионного возраста работодатель зачастую (а на государственной службе обязательно из-за наступления «предельного возраста пребывания на государственной службе») переводит работника на срочный трудовой договор, на гражданско-правовой договор и другие формы неустойчивой занятости.
- 3) Уровень развития отечественного здравоохранения, качества и доступности медицинской помощи еще не достаточны для серьез-

¹ Черных Е.А. Неустойчивая занятость рабочих кадров: особенности проявления и пути преодоления // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 320–329.

ного прорыва в улучшении здоровья населения, повышения продолжительности жизни, а, значит, и для повышения профессионального долголетия старшего поколения.

- 4) Слабый уровень развития социальной инфраструктуры не решает проблемы замещения социальных функций, выполняемых пенсионерами (уход за внуками, за нетрудоспособными членами семьи и др.)¹.
- 5) К числу субъективных факторов относятся предрассудки работодателей, не желающих брать людей старшего возраста. В результате трудности в трудоустройстве по возрастным параметрам начинаются уже после 40 лет.

На примере старшего поколения показано, что факторы, обуславливающие риски прекаризации занятости для тех или иных социально-демографических групп населения, можно классифицировать по двум группам:

- 1) «внутренние», зависящие от особенностей и характеристик самого индивидуума;
- 2) «внешние», содержание которых находится во внешней среде: в экономике, социальной сфере, государственной политике, уровне общественного сознания.

4.1.4. Риски неустойчивости занятости в зависимости от пола

Проблема гендерного неравенства в сфере труда не теряет актуальности. Гендерный разрыв в заработной плате в 2015 г. составил, по данным официальной статистики, 24,4% ². Дискриминация женщин проявляется при найме на работу, в карьере, в доступе к определенным должностям, а это — прямой путь в прекаризованную занятость, вследствие чего определенная категория женщин рассматривается нами как находящаяся в «зоне» риска прекаризации занятости.

График на рис. 4.1.2 демонстрирует результаты половой сегментации пользователей, затронувших тему неустойчивой занятости в обсуждениях в социальных сетях. Преобладание мужчин говорит о том, что для женщин преимущества, которые предоставляет официальное трудоустройство, являются более значимыми.

¹ *Бобков В.Н., Забелина О.В., Локтюхина Н.В.* Повышение пенсионного возраста в Российской Федерации: социально-трудовые последствия // Народонаселение. 2015. № 4. С. 39–107.

² Индикаторы достойного труда // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/wages/

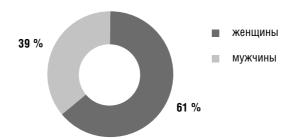


Рис. 4.1.2. Распределение по полу пользователей, затронувших тему неустойчивой занятости в рамках исследования в социальных сетях

Как показывают данные официальной статистики, занятость по найму в неустойчивой форме (не по трудовому договору на неопределенный срок) среди женщин (6,2% в 2017 г.) является менее распространенной, чем среди мужчин (10,2% в 2017 г.)¹.

Условия занятости мужчин и женщин также характеризуются различной распространенностью явлений прекаризованной занятости: так, например, доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю на основной и дополнительной работах) среди женщин (2,2% в 2017 г.) меньше, чем среди мужчин (5,2% в 2017 г.).

Среди мужчин и женщин высока доля работающих в прекаризованных условиях, однако среди мужчин их доля несколько выше: как показывают данные 25 волны РМЭЗ, в 2016 г. порядка 71% мужчин и 64% женщин, занятых по найму в организациях, имели один и более параметров прекаризованных условий занятости: рабочее время, отклоняющееся от нормального, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации, отсутствие оплачиваемого отпуска, неофициальная зарплата, задолженность по зарплате, уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника, или работа на вредном/опасном производстве³.

Гендерного фактора недостаточно для того, чтобы говорить, в целом, о более высокой вероятности женщины стать неустойчиво занятой

¹ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766

² Индикаторы достойного труда // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/wages/

³ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра PAH. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

по сравнению с мужчиной. Риски попадания женщины в состояние прекаризованной занятости усиливаются, если речь идет о матери-одиночке, разведенной женщине с детьми, бездетной женщине в течение первых лет после заключения брака. Среди сложно поддающихся оценке факторов риска прекаризации для женщин: их меньшая уверенность в карьерных перспективах; относительно низкие зарплатные ожидания (мужчина традиционно представляется «кормильцем»). В числе «внешних» факторов, усиливающих риски прекаризации занятости для женщин: система льгот работающим женщинам, на реализацию которой не готовы идти работодатели; неразвитость социальной инфраструктуры, что усложняет совмещение женщиной занятости с семейными обязанностями.

4.1.5. Риски неустойчивости занятости для лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы

По данным Федеральной службы исполнения наказаний, по состоянию на 1 ноября 2017 г. в учреждениях уголовно-исполнительной системы содержалось 607 894 чел¹.

Для бывших заключенных проблема трудоустройства стоит наиболее остро. Такие люди сталкиваются с неприятием в обществе, работодатели относятся к ним с особой настороженностью. Трудовой кодекс РФ устанавливает ограничения в занятости людям, имеющим судимость или подвергавшимся уголовному преследованию (им запрещено заниматься педагогической деятельностью, работать в ряде других сфер).

Для бывших заключенных характерны и дополнительные факторы, снижающие их конкурентоспособность на рынке труда: низкая профессиональная квалификация, недостаточная трудовая мотивация. Можно полагать, что все эти факторы толкают их в прекаризованную занятость. Например, исследование, проведенное начальником отдела Специальных программ и трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы Департамента по труду и занятости населения Свердловской области М.А. Сенаторовой, показывает, что в области в 2014 г. из освободившихся из мест лишения свободы только 17,2% обратились в службу занятости. «Эти цифры ничтожно

 $^{^1}$ Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы // Официальный веб-сайт ФСИН. URL: http://www.fsin.su/structure/inspector/iao/ statistika/Kratkaya%20 har-ka%20UIS/

малы, по сравнению с общим количеством освободившихся в Свердловской области»¹

4.1.6. Риски неустойчивости занятости в зависимости от уровня образования

Чем качественнее уровень образования, лучше и многообразнее профессиональные компетенции носителя рабочей силы, тем более он конкурентоспособен на рынке труда и защищен от прекаризации занятости. Согласно результатам исследования в социальных сетях (см. рис. 4.1.3), высшее образование повышает шансы на официальное трудоустройство. Однако доля участников исследования, занятых в неустойчивом секторе экономики и имеющих высшее образование, составила 22%, что видится как критически много для развитого государства.

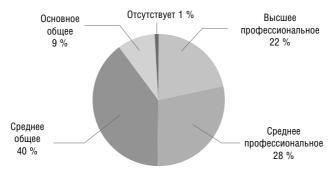


Рис. 4.1.3. Результаты исследования уровня образования участников неустойчивого сектора экономики

Полученное распределение в основном совпадает с распределением по уровню образования занятых в неформальном секторе (табл. 4.1.1).

Одного наличия высшего образования недостаточно для защиты от прекаризации занятости, как и для защиты от безработицы. Важно получить качественное образование и профессию и (или) профессиональные компетенции, востребованные на рынке труда. Как показано в табл. 4.1.2, хотя уровень занятости выше среди людей с высшим образованием, но никакой из уровней образования не является защитой от безработицы, а выбор между безработицей и неустойчивой занятости, зачатую делается в пользу последней.

¹ Сенаторова М.А. Проблемы трудоустройства граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы // Приоритетные научные направления: от теории к практике: сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. С. 45–51.

Таблица 4.1.1 Занятые в неформальном секторе по уровню образования в 2017 г.*

	Всего	в т.ч. имеют образование					
		выс-	среднее про	среднее	основ-	не	
		шее	по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифи- циро-ванных рабочих (слу- жащих) **	общее	ное общее	имеют основ- ного общего
Тыс.	14324	2596	3255	3424	4004	959	86
чел							
В%	100	18,1	22,7	23,9	28,0	6,7	0,6

^{*} Данные Федеральной службы государственной статистики¹.

Таблица 4.1.2 Уровень занятости и безработицы по образованию в 2017 г.*

	Всего	в т.ч. имеют образование					
		выс-	_	рофессио- ъное	сред- нее	основ- ное	не имеют
			по программе под- готовки специали- стов среднего звена	по программе под- готовки квалифи- циро-ванных рабо- чих (служащих) **	общее	общее	основ- ного общего
Уровень занятости	59,5	77,3	66,9	66,5	46,6	22,3	5,1
Уровень без- работицы	5,2	3,2	4,1	5,4	8,4	13,0	20,1

^{*} Данные Федеральной службы государственной статистики².

^{**} Включая начальное профессиональное образование.

^{**} Включая начальное профессиональное образование.

¹ Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766

² Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Прекаризованность занятости работников, судя по данным 25 волны РМЭЗ, является достаточно высокой независимо от уровня их образования: в среднем более 60% занятых по найму в организациях имеют условия занятости, являющиеся неустойчивыми по одному и более параметру, среди которых: рабочее время, отклоняющееся от нормального, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации, отсутствие оплачиваемого отпуска, неофициальная (частично или полностью) заработная плата, задолженность по заработной плате, уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника, или работа на вредном/опасном производстве¹. Однако доля таких работников среди занятых по найму в организациях с образованием не ниже высшего (59,2%) меньше, чем среди занятых по найму в организациях с другими уровнями образования (около 70% и более)².

Независимо от наличия профессионального образования, риски прекаризации занятости обуславливаются такими «внешними» факторами, как разрыв между рынком труда и сферой образования; дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе; изменение мира профессий; необходимость постоянного обновления компетенций.

4.1.7. Риски неустойчивости занятости в зависимости от квалификации и профессии

Прекаризации занятости, как показывают результаты организованного авторами экспертного опроса³, в наибольшей степени подвержены неквалифицированные рабочие, работники сферы обслуживания, жилищнокоммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности. Данные оценки подтверждаются отдельными показателями, характеризующими риски неустойчивости занятости в различных профессиональных группах (табл. 4.1.3). Именно в отмеченных экспертами группах самый высокий уровень общей безработицы, низкая заработная плата.

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

² Там же.

 $^{^3}$ *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В., Риччери М.* Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. 2017. № 3. С. 672−683.

Таблица 4.1.3

Отдельные показатели, характеризующие риски неустойчивости занятости в различных профессиональных группах

Укрупненные группы занятий	Средний ранг по оцен-кам экс-пертам	Средняя начис- ленная зара- ботная плата работников по профессио- нальным группам в 2017 г., руб.*	Уровень безработицы по занятиям по последнему месту работы в 2017 г., в %**
Неквалифицированные рабочие	4,5	18 846	8,4
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	3,6	23 465	5,2
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	2,7	23 446	4,3
Служащие, занятые подготов- кой и оформлением документа- ции, учетом и обслуживанием	2,2	25 252	4,3
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	2,1	36 299	4,8
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	2,1	37 427	4,3
Специалисты среднего уровня квалификации	1,9	36 451	2,7
Специалисты высшего уровня квалификации	1,4	43 361	1,8
Руководители	1,4	74 539	2,0
Всего		38 609	5,2

^{*} Данные Федеральной службы государственной статистики¹.

^{**} Данные Федеральной службы государственной статистики².

¹ Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам // Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#

² Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766

Оценки на основе данных 25 волны РМЭЗ показывают, что явления прекаризации занятости характерны для неквалифицированных рабочих; квалифицированных рабочих, занятых ручным трудом; квалифицированных рабочих, использующих машины и механизмы; работников сферы торговли и услуг. Среди работников организаций, относящихся к указанным группам (более 70%), выше, чем в среднем среди работников организаций (более 60%) и работников организаций из других групп (50% и более), доля тех, у кого имеется один и более из параметров условий занятости, которые можно отнести к неустойчивым¹, ².

Более высокий риск прекаризации занятости имеют работники и соискатели с низкой квалификацией и образованием. Как отмечает Черных Е.А., «Люди с более высоким уровнем образования вероятнее перейдут к стабильной занятости, а люди с более низким уровнем образования (среднее полное общее и общее основное) — к удовлетворительной самозанятости и временной занятости, которые являются формами неустойчивой занятости»³.

Таким образом, проведенный анализ рисков неустойчивой занятости для различных социально-демографических групп населения показал, что сама по себе принадлежность человека к категории лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда не говорит об обязательном трудоустройстве этого человека, которое будет обладать признаками неустойчивой занятости. Чтобы переход «рынок труда-неустойчивая занятость» состоялся, необходимо сочетание комплекса факторов. Во-первых, в одном человеке должен сочетаться комплекс «внутренних» (зави-

¹ Рабочее время, отклоняющееся от нормального, вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации, отсутствие оплачиваемого отпуска, неофициальная (частично или полностью) зарплата, задолженность по зарплате, уменьшение зарплаты или сокращение часов работы не по инициативе работника, или работа на вредном/опасном производстве.

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом »Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms).

³ Черных Е.А. Неустойчивая занятость рабочих кадров: особенности проявления и пути преодоления // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / 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. С. 320–329.

сящих от его проблем образованности, здоровья и др.) факторов, обуславливающих пониженную конкурентоспособность. Причем друг на друга могут накладываться факторы разных уровней, характеризующих, например, состояние здоровья, возраста, образования и др. Во-вторых, должен сложиться комплекс «внешних» факторов, толкающих человека в неустойчивую занятость и находящихся во внешней среде — в экономике, социальной сфере, несовершенстве инфраструктуры рынка труда, системе управления и т.д. К числу относительно «внешних» факторов можно причислить семейные факторы (наличие иждивенческой нагрузки обостряет вопрос с трудоустройством).

Рискам неустойчивой занятости особенно подвержены работники низкой квалификации. Чем выше и качественнее уровень образования, лучше и многообразнее профессиональные компетенции носителя рабочей силы, тем более он конкурентоспособен на рынке труда и защищен от прекаризации занятости.

Существует тесная связь между рисками безработицы и рисками неустойчивой занятости. Для той или иной группы населения высокий риск безработицы ведет к высокому риску прекаризации занятости, поскольку именно боязнь остаться безработным, зачастую, заставляет человека принять решение стать неустойчиво занятым. С другой стороны, для особо уязвимых категорий риски безработицы могут быть выше, чем риски прекаризации занятости.

4.2. Снижение неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов: социально- экономические и правовые аспекты

Актуальность проблемы миграции в России

В результате разрушения СССР на постсоветском пространстве увеличилась интенсивность миграционных процессов. В настоящее время Россия является одной из наиболее привлекательных стран для различных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства. В первую очередь, это произошло вследствие трансформации внутригосударственных миграционных потоков в международную, трансграничную мобильность населения.

На начало 2018 года на территории России находилось свыше 10,7 млн иностранных граждан и лиц без гражданства (7,2% от общего населения России). По странам происхождения иммигрантов в Россию в 2017 г. лидируют республики ближнего зарубежья — Узбеки-

стан (37,5%), Таджикистан (19,3%), Украина (10,3%), Киргизия (7,8%), Армения (4,8%), Молдова (4,7%) и Азербайджан (4,2%)¹.

Современная иммиграция в Россию носит трудовой характер, поскольку наибольшее число иностранных граждан указывает трудовую деятельность в качестве основной цели своего пребывания в стране. Так, в течение 2017 г. из общего числа внешних мигрантов в Россию, 46% иностранных граждан и лиц без гражданства прибыли с целью поиска оплачиваемой занятости и трудоустройства. Однако, учитывая, что доля иностранных граждан и лиц без гражданства прибывших в Россию в течение 2017 г. с целью осуществления трудовой деятельности в структуре экономически активного населения страны не превышала 6%, можно заключить, что в целом иностранная трудовая миграция не оказывает влияния на увеличение уровня безработицы в стране.

В качестве туристов в 2017 г. Россию посетило 2,5 млн чел., свыше 2 млн чел. придало частный статус своему визиту, и порядка 450 тыс. человек прибыло с целью получения образования. Доля вынужденных мигрантов в общей численности иностранных граждан и лиц без гражданства, пребывавших на территории РФ к началу 2018 г. составила 1,3% (139,8 тыс. чел.)². Тем не менее, даже присутствие такого, сравнительно небольшого по удельному весу, количества вынужденных мигрантов в общем количестве внешних мигрантов создает целый ряд проблем и требует решения комплекса не простых вопросов.

Трудовые и вынужденные мигранты относительно других категорий иностранных граждан и лиц без гражданства в большей степени вовлечены в социально-трудовые отношения, при этом зачастую их занятость носит неустойчивый характер. Отчасти это связано со спецификой законодательного регулирования миграционных процессов в России, обусловливающего расширение масштабов теневой занятости и прочих негативных социально-экономических последствий.

Правовые проблемы регулирования трудовой и вынужденной миграции в России и их последствия

Высокая миграционная привлекательность России в мире обусловливает необходимость разработки эффективной миграционной политики,

 $^{^1\,}$ Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январьдекабрь 2017 года с распределением по странам и регионам. Москва, 2018. URL: https://xn-b1aew.xn-p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/

² Шербакова Е.М. Миграция в России, предварительные итоги 2017 года // Демоскоп Weekly. 2017. № 763–764. URL: http://demoscope.ru/weekly/2018/0763/barom01.php

способной адекватно реагировать на современные вызовы. В течение последних двух с половиной десятилетий Россия преодолела стремительный путь от практически полного отсутствия миграционной политики к созданию новой системы, включающей институциональную структуру, нормативно-правовую базу, механизмы и инструменты реализации миграционной политики.

Фундаментальные основы правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства закреплены в Конституции РФ, согласно которой эти категории лиц пользуются правами и несут обязанности наравне с российскими гражданами, кроме случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ (ч. 3 ст. 62). На конституционном уровне гарантируется распространение на иностранных граждан принципов равноправия независимо от национальной принадлежности и от страны происхождения лица (государственной принадлежности). Защита прав мигрантов в соответствии с законодательством РФ основана на принципах и нормах международного миграционного права. Между тем, Российская Федерация по-прежнему не ратифицировала ни одной ключевой конвенции МОТ в области защиты прав мигрантов.

В целях урегулирования положения иностранных граждан и лиц без гражданства на территории России 25 июля 2002 года принят Федеральный закон № 115-ФЗ (далее – Закон № 115-ФЗ). «О правовом положении иностранных граждан в РФ» в котором был регламентирован порядок пребывания и трудовой деятельности иностранных граждан на территории России. В рамках Закона № 115-ФЗ произведена классификация иностранных граждан в России:

- временно пребывающий в РФ иностранный гражданин лицо, прибывшее в Россию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;
- временно проживающий в РФ иностранный гражданин лицо, получившее разрешение на временное проживание;
- постоянно проживающий в РФ иностранный гражданин лицо, получившее вид на жительство.

Кроме того, Законом № 115-ФЗ вводится понятие «иностранный работник», под которым подразумевается иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность¹.

 $^{^1}$ Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2017) URL: http://www.consultant.ru/document/cons doc LAW 37868/

Федеральными законами № 109-ФЗ и 110-ФЗ от 2006 года значительно упрощены процедура постановки иностранных граждан на миграционный учет и порядок получения разрешения на осуществление трудовой деятельности в России. Отдельные категории трудовых мигрантов получили возможность самостоятельно, без участия работодателя оформлять разрешительные документы.

В 2010 г. вступил в силу Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты РФ», который предусматривал дифференциацию трудовых потоков на работающих по найму у физических лиц и высококвалифицированных специалистов (ВКС) для которых установлен упрощенный порядок получения разрешений на работы, навыки или достижения в конкретной профессиональной сфере, и если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года.

В 2015 г. упразднена существовавшая многие годы система квотирования в отношении иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы.

Согласно Федеральному закону от 20 апреля 2014 г. № 74-ФЗ «О внесении изменений в статью 25.6 ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в РФ» и в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан», с 2015 года для трудовых мигрантов вводится комплексный экзамен по русскому языку, истории и основам законодательства России. Его обязаны сдавать все иностранцы, кроме высококвалифицированных специалистов, детей до 18 лет и участников госпрограммы по переселению соотечественников.

В соответствии с п. 1 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» трудовые мигранты из таких основных стран-доноров как Узбекистан, Таджикистан, Украина, Азербайджан, Молдова могут работать в России по найму при наличии патента.

В настоящее время углубляются интеграционные процессы в рамках ЕАЭС. В частности согласно п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 граждане Беларуси, Казахстана, Армении и Киргизии вправе осуществлять трудовую деятельность в России без необходимости получения разрешительной документании.

Либерализация миграционных процедур привела к интенсификации трудовой миграции из стран ближнего зарубежья. В целом в течение периода с января 2015 г. по декабрь 2017 г. в России уполномоченными органами в сфере миграции выдано иностранным гражданам около 5,5 млн патентов и разрешений на работу (табл. 4.2.1).

Таблица 4.2.1 Сведения об отдельных показателях внешней миграции в России

Оформлено разрешений на работу		2017 г.	2016 г.	2015 г.
		148 326	149 013	214 559
в том числе	Высококвалифицированным специалистам	26 531	26 995	43 555
	Квалифицированным специалистам	18 017	14 775	22 099
Оформлено	1 682 622	1 510 378	1 788 201	
Численност гражданств	10 630 541	9 747 621	9 990 267	
Осуществлено постановок на миграционный учет иностранных граждан и лиц без гражданства		15 710 227	14 337 084	14 086 490

Составлено на основе данных Главного управления по вопросам миграции при МВД России

В 2015 г. свыше 87% всех патентов выдано гражданам Узбекистана (52,2%), Таджикистана (24,3%) и Украины (10,8%). Среди иностранных работников, прибывших в Россию из дальнего зарубежья, суммарно около 80% разрешений на работу оформлено гражданами Китая (34,0%), КНДР (20,2%), Турции (15,2%) и Вьетнама (8,4%)¹.

¹ Итоговый доклад о миграционной ситуации, результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы за 2015 год. Москва, 2016. URL: https://xn-b1ab2a0a.xn-b1aew.xn-p1ai/upload/site1/document_file/Itogovyy_doklad_na_19.02.16.pdf.

Важно отметить, что в 2014 г. в России было выдано 3,48 млн патентов и разрешений на работу, однако по итогам 2016 г. наблюдается более чем двукратное уменьшение объема оформленной мигрантам трудовой документации. На наш взгляд, это связано не только с некоторым снижением интенсивности иностранной иммиграции в России на фоне экономической стагнации 2014—2016 гг., но и с неэффективностью действующей патентной системы. Так, в 2016 г. мигранты столкнулись с двух-трех кратным увеличением стоимости пакета документов для оформления патента на работу, к примеру в Москве с 5—6 тыс. руб. до 15 тыс. руб. Размер НДФЛ для иностранцев за два года увеличился с 1,4 тыс. руб. до 4—4,2 тыс. рублей.

С одной стороны отмечается рост бюджетных доходов в результате оформления разрешительной трудовой документации, с другой, повышение финансовой нагрузки вынуждает трудовых мигрантов с невысокими доходами искать занятость в теневом секторе экономики. Наряду с этим, девальвация национальной валюты привела к падению реальных доходов населения, снизив миграционную привлекательность российских регионов за исключением Московской и Санкт-Петербургской агломераций. Данные территории являются магнитами притяжения и чрезмерной концентрации иностранных трудовых мигрантов в России при наличии высокой потребности в рабочей силе, которую испытывают отдельные трудодефицитные регионы страны. Таким образом, действующая патентная система для трудовых мигрантов требует преобразования.

В настоящее время на иностранных работников распространяются общие положения трудового законодательства РФ: право на оплату труда, право на отдых, право на охрану труда, право на социальные пособия и т.п. На общих основаниях они могут свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, свободно использовать свои способности и имущество для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности, с учетом ограничений, установленных федеральным законодательством. Иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность на территории РФ не только на основании трудового, но и гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Кроме того, они могут осуществлять деятельность, зарегистрировавшись в качестве индивидуального предпринимателя.

Трудовые мигранты пользуются в России социальным страхованием и социальным обеспечением (кроме пенсионного) в соответствии с законодательством $P\Phi$, если иное не предусмотрено специальным соглашением. Законодательством $P\Phi$ иностранным работникам га-

рантируется медицинское обслуживание за счет работодателя (нанимателя) на одинаковом уровне с российскими гражданами.

Большинство трудовых мигрантов после завершения работы в России окончательно возвращаются домой до достижения пенсионного возраста. При этом уплачиваемые ими или их работодателем страховые взносы в Пенсионный фонд России остаются в стране трудоустройства, а период трудовой деятельности не засчитывается в стране происхождения в страховой стаж. Фактически, трудовой мигрант после возвращения из России на родину обречен остаться без пенсии, либо получать ее минимальную базовую часть. Таким образом, в настоящее время пенсионные права трудящихся-мигрантов обеспечиваются не в полном объеме.

Доходы от трудовой деятельности высококвалифицированных иностранных специалистов облагаются налогом на доходы физических лиц (НД Φ Л) по ставке 13% независимо от налогового статуса работника, в то время как в силу и. 3 ст. 224 Налогового кодекса Р Φ для большинства доходов физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Р Φ , установлена повышенная ставка в 30%.

Законодательством РФ предусмотрен ряд ограничений относительно занятости иностранных граждан в некоторых видах трудовой деятельности: они не могут находиться на муниципальной службе, состоять на государственной службе, на службе в полиции, занимать должности судьи, прокурора, следователя, нотариуса, адвоката, входить в летный состав гражданских воздушных судов и морских судовых экипажей¹.

Наряду с механизмом регулирования трудовой миграции в Российской Федерации развивается система приема и обустройства вынужденных мигрантов. Базовый правовой инструментарий по защите прав вынужденных мигрантов в России включает Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4530-І «О вынужденных переселенцах» (с изменениями и дополнениями), Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. № 4528-І «О беженцах» (с изменениями и дополнениями), Постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2001 года № 274 «О предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации» (ред. от 25.05.2017). В соответствии с данными нормативно-правовыми актами выделяют три категории вынужденных мигрантов:

¹ Шичкин И.А. Правовое регулирование внешней миграции в России как фактор снижения неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов / Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда // Монография под ред. проф. Бобкова В.Н., изд-во РеалПринт, – 2017 – С. 324–339.

- 1) лица, которым было предоставлено временное убежище;
- 2) беженцы;
- 3) вынужденные переселенцы.

Статус «лица, которому предоставлено временное убежище» получают иностранные граждане или лицам без гражданства, пребывающие на территорию России на период до одного года с возможным продлением на основании Федерального Закона 1993 г. «О беженцах».

Статус «беженец» получают иностранные граждане или лица без гражданства, прибывающие на территорию России из-за вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, национальности, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находится вне страны своей гражданской принадлежности и не может пользоваться защитой этой страны или не желает пользоваться такой защитой вследствие таких опасений; или, не имея определенного гражданства и находясь вне страны своего прежнего обычного местожительства в результате подобных событий, не может или не желает вернуться в нее вследствие таких опасений.

Статус «вынужденный переселенец» получают граждане Российской Федерации, иностранные граждане или лица без гражданства, которые в соответствии с Законом РФ от 1993 г «О вынужденных переселенцах» покинули место жительства. Причиной этого могло быть совершенное в отношении его или членов его семьи насилие или преследование в иных формах, либо реальная опасность подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, а также по признаку принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений. Статусом вынужденного переселенца также наделяют лицо без гражданства или иностранного гражданина, который живет на законных основаниях на территории России.

В целом на протяжении последних десяти лет ежегодная численность вынужденных мигрантов в России варьировала в диапазоне 35–120 тыс. чел., демонстрируя нисходящий тренд¹. В результате политических событий на Украине в 2016 г. численность вынужденных мигрантов в стране возрастала до 340 тыс. чел. Напротив, к 2018 году численность вынужденных мигрантов существенно сократилась (рис. 4.2.1).

 $[\]overline{\ }^1$ Вынужденные переселенцы и беженцы. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2016 году / Бюллетень Росстата, 2017 г.

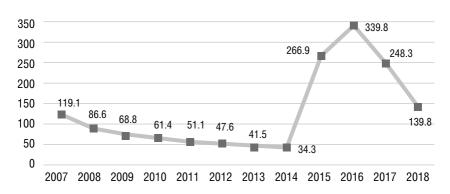


Рис. 4.2.1. Общее число вынужденных мигрантов в России, тыс. чел., в 2007–2018 гг. (данные на начало года)

На начало 2018 года подавляющее большинство вынужденных мигрантов – 90% (125,4 тыс. чел.) от общего числа мигрантов данной категории в России имели статус «лица, получившего временное убежище». Это, были, преимущественно, граждане Украины (98,5%) и Сирии (1,1%). Ранее данный статус чаще всего получали граждане Грузии и Афганистана.

Беженцы в России составляли 0,42% от общего числа вынужденных мигрантов в России (592 чел.). Более половины (305 чел.) из них прибыли из Афганистана и около трети (166 чел.) имели украинское гражданство. В 1998–2000 гг. политические, военные и социально-экономические проблемы в Азербайджане, Грузии, Казахстане, Таджикистане, Узбекистане и Киргизии привели к образованию массовых потоков беженцев в Россию. В их числе было много этнических русских, которые подвергались гонениям и всячески притеснялись местным населением.

Вынужденные переселенцы в России на начало 2018 г. составляли менее 1% (13,8 тыс. чел.) от общего числа вынужденных мигрантов в России. Это были, преимущественно, граждане Грузии (40,5%), Казахстана (21,7%), Российской Федерации (16,7%) и Узбекистана (10,1%).

Временное убежище предоставили практически все субъекты Российской Федерации. Больше всего получивших временное убежище в России состоит на учете в Санкт-Петербурге и Ленинградской области — 15,8 тыс. чел., или 12,6% от общей численности имеющих временное убежище. 11,2 тыс. чел. (8,9%) состоят на учете в Краснодарском крае, 10,8 тыс. чел. (8,6%) — в Воронежской области, 8,7 тыс.

чел. (6,9%) – в Калужской области, 6,9 тыс. чел. (5,5%) – в Самарской области. От 4,0 до 4,9 тыс. чел., получивших временное убежище (от 3,2% до 3,9%), состоят на учете в Ставропольском крае, Ростовской, Нижегородской и Брянской областях.

Наибольшее число беженцев проживает в Москве — 405 чел., или 68,4% от общей численности. Вынужденные переселенцы расселены практически по всем субъектам Российской Федерации, но больше всего на территории Республики Северная Осетия — Алания (5,9 тыс. чел.) и Республики Ингушетии (1,6). На территории Самарской, Белгородской, Новосибирской и Ленинградской областей, Ставропольского, Алтайского и Краснодарского краев расселены от 221 до 580 вынужденных переселенцев¹.

Около 70% из числа официальных вынужденных мигрантов в 2016—2017 гг. находились в трудоспособном возрасте, т.е. большинство искали работу или были заняты на рабочих местах. В 2014—2015 гг. за оформлением патентов и разрешений на работу обратилось свыше 670 тыс. граждан Украины. Эти мигранты представляли наиболее проблемные и уязвимые социальные группы на рынке труда. Многие вынужденные мигранты работали без действующих официальных трудовых соглашений или имели теневое, в т.ч. устное соглашение.

В свою очередь, официальные статистические данные о численности неформально занятых вынужденных мигрантов отсутствуют. Данная категория вынужденных мигрантов получала заработную плату неофициально. За их труд работодатели не платили страховые взносы в систему обязательного социального страхования. Поэтому у них отсутствовали социальные гарантии в виде оплачиваемых больничных листов, ежегодных оплачиваемых отпусков и других социальных выплат.

Согласно Федеральному закону от 19 февраля 1993 г. № 4528-I «О беженцах», вынужденным мигрантам с официальным статусом предоставляется государственная помощь на социальную адаптацию. Вынужденные мигранты, в семьях которых есть несовершеннолетние дети, пенсионеры и инвалиды имеют право получать не менее 150 рублей в сутки на каждого человека. Трудоспособным гражданам можно рассчитывать на пособия в размере 100 рублей в день на каждого члена семьи. Если гражданин встал на учет в центре занятости и ищет работу, ему выплачивают денежное пособие из расчета

¹ *Щербакова Е.М.* Миграция в России, предварительные итоги 2017 года // Демоскоп Weekly. 2017. № 763–764. URL: http://demoscope.ru/weekly/2018/0763/barom01.php

800 рублей на одного человека. На обеспечение жильем расходуется 550 рублей, 250 руб. – на питание.

Всплеск притока иммигрантов из Украины в Россию, начиная с 2014 года, потребовал решения проблем по их социальной адаптации. Помощь мигрантам из Украины оказывают государственные органы, общественные организации и неравнодушные люди. В регионах им стараются предоставить временное жилье, продукты питания, одежду и прочие предметы первой необходимости. Наряду с правом на получение российского гражданства в упрощенном порядке, официальные органы содействуют украинским мигрантам в предоставлении оплачиваемой занятости. Вместе с тем, часть украинских граждан, из числа вынужденных мигрантов в трудоспособном возрасте, не ищет работу. Они рассчитывают на краткосрочный характер своего нахождения в России. Государственное содействие в их социальной адаптации обусловливает дефицит социальной помощи российским гражданам. Это приводит к проявлениям мигрантофобии¹.

У граждан Украины, получивших временное убежище в России, возникают трудности при устройстве на работу. Высококвалифицированные украинские специалисты, нередко не соглашаются на низкооплачиваемую занятость, предлагаемую региональными центрами занятости. Они длительное время пребывают в поиске работы. Часть вынужденных мигрантов вынуждена переквалифицироваться. Зачастую, они теряют при трудоустройстве в заработной плате.

Наряду с этим, работодатели отказывают в трудоустройстве вынужденным мигрантам, считая их ненадежной рабочей силой изза временности их пребывания в России. Ограниченность у мигрантов средств к существованию провоцирует увеличение преступности.

Одной из наиболее актуальных проблем в сфере внешней трудовой миграции в России является незаконная деятельность иностранных работников, которая ведет к неустойчивости трудовой занятости и порождает реальные угрозы для стабильного развития национальной экономики. По нашим оценкам численность незаконных трудовых мигрантов и «трудовых мигрантов с неурегулированным статусом», занятых на территории России варьирует от 2 до 4,5 млн чел. Незаконная деятельность иностранных работников обусловливает расширение масштабов теневой экономики, вследствие чего феде-

 $^{^1}$ *Бобков В.Н., Шичкин И.А.* Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России / Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. – С. 45–51.

ральный и региональные бюджеты несут колоссальные потери в виде неуплаченных налогов и отчислений в социальные фонды. Кроме того, рост предложения относительно дешевой иностранной рабочей силы, готовой к трудовой деятельности без обеспечения требуемых условий и охраны труда, при отсутствии социальных гарантий усиливает конкуренцию для отечественных трудовых ресурсов, тем самым формируя дефицит предложения на рынке труда, а также снижая гарантии долговременной занятости и уровень оплаты труда российских работников. Таким образом, незаконная деятельность иностранных работников в России отчасти детерминирует неустойчивость занятости как самих иностранных граждан, так и отечественной рабочей силы.

Российское миграционное законодательство характеризуется комплексностью и отсутствием систематизации. Поэтому трудовым и вынужденным мигрантам без наличия квалифицированной юридической помощи зачастую чрезвычайно сложно интерпретировать законы, правила миграционного учета, получения и продления разрешительной документации, а также алгоритм трудоустройства в России. Ситуация осложняется тем, что большое число иностранных граждан испытывают трудности в сдаче комплексного экзамена по русскому языку, истории и основам законодательства России. Согласно данным бывшего ФМС России от 2015 г. до 80% мигрантов не могли сдать данный экзамен с первой попытки. В некоторых случаях это вынуждает иностранцев прибегать к коррупционным схемам, нередко обращаясь к услугам нелегальных посредников, в том числе при постановке на миграционный учет по месту пребывания и оформлении фиктивных разрешительных документов. Тем самым, проявляется неустойчивость занятости трудовых и вынужденных мигрантов, которые обрекают себя на риск наложения серьезных административных санкций, вплоть до выдворения из страны с последующим закрытием въезда в Россию.

В целом, несмотря на позитивные изменения миграционного законодательства, в России по-прежнему не обеспечены цивилизованные условия для труда и социальной защиты иностранных граждан и лиц без гражданства, детерминируя высокий уровень неустойчивости занятости данной категории. Трудовые и вынужденные мигранты, как правило, соглашаются на непрестижные, вредные и тяжелые виды труда за минимальную плату без каких-либо социальных гарантий, выступая в качестве одной из наиболее незащищенных государством социальных групп на рынке труда.

Социально-экономические причины уязвимого положения и неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России и их последствия

В целях выявления признаков занятости, ущемляющей трудовые и социальные права иностранных работников в рамках научного проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», № 16−18−10140 при поддержке Российского научного фонда (РНФ) проведено поисковое исследование среди трудящихся-мигрантов в таких крупнейших регионах-реципиентах иностранной рабочей силы как г. Москва и Московская область. Несмотря на то, что результаты поискового исследования не могут быть распространены в полной мере на всю генеральную совокупность — трудовых мигрантов Москвы и Московской области, вместе с тем, полученные данные могут стать основой для дальнейшего более глубокого изучения неустойчивой занятости среди трудовых мигрантов в России.

По результатам проведенного поискового социологического исследования данной проблематики сделаны следующие выводы:

- свыше половины опрошенных мигрантов недовольны текущей занятостью и рассматривают возможность поиска новой работы и дополнительных заработков для повышения уровня доходов;
- более трети респондентов отметило неустойчивость собственной занятости (высокий риск увольнения, работа без трудового соглашения, нарушение трудовых прав и др.) в качестве причины поиска новой работы;
- значительная доля опрошенных трудящихся-мигрантов выразила неудовлетворенность отсутствием социальных гарантий в виде оплачиваемых больничных листов (53,2%), ежегодных оплачиваемых отпусков (57,4%), а также взносов работодателя в государственные внебюджетные фонды (75,1%);
- отмечаются многочисленные случаи задержки выплат заработной платы иностранных работников (56,4%). Во многих случаях оплата труда мигрантов, предполагает получение всей суммы заработной платы неофициально (70,5%);
- неустойчивость занятости иностранных работников определяется тем, что в большинстве случаев с ними заключаются краткосрочные договора гражданско-правового характера (57% опрошенных), при этом соглашения на неопределенный срок оформляются гораздо реже (12,7%). Данное обстоятельство коррелирует со средней продолжительностью трудовой деятельности мигрантов в России:

- во многих случаях (33,8%) трудовой стаж иностранных работников варьирует от 1 до 3 лет;
- отсутствие трудовой документации у иностранных граждан (18% респондентов) обусловлено как заинтересованностью работодателя в снижении производственных затрат (42%), так и личной выгодой трудового мигранта, связанной с более высокой заработной платой (32%);
- менее половины опрошенных трудящихся-мигрантов охвачены официальными прямыми трудовыми соглашениями, а около трети иностранных работников заняты без наличия действующего договора или имеют неофициальное (теневое) соглашение.

Результаты опроса позволили установить, что к наиболее распространенным элементам неустойчивости занятости трудящихсямигрантов также относятся:

- необоснованно заниженная оплата труда;
- чрезмерная (12–15 часов в день) продолжительность рабочего времени, в том числе неоплачиваемая сверхурочная работа;
- неоформление работодателями страховых полисов для трудящихсямигрантов;
- работа с высоким риском травматизма и вредными для здоровья условиями труда;
- несоблюдение техники безопасности и нарушение правил охраны труда;
- изъятие у иностранных работников документов;
- трудовое рабство, принудительная эксплуатация, насилие и агрессия со стороны работодателя¹.

Несмотря на большое количество нарушений трудовых прав мигрантов число обращений в суд данной категории работников остается крайне низким. Профессиональные союзы не выступают действенной силой, которая способствует разрешению проблем, возникающих у трудящихся-мигрантов в России. В соответствие с п.4 ст.2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иностранные работники имеют право вступления в российские профессиональные союзы, однако на практике делают это крайне редко. Это обусловлено краткосрочностью их трудовых практик в России,

¹ Бобков В.Н., Квачев В.Г., Шичкин И.А. Детерминанты неустойчивой занятости иностранных трудящихся-мигрантов в России в оценках участников социологического опроса / Какие кадры нужны экономике России? // Материалы VII Международной научно-практической конференции Абалкинские чтения. 23−25 мая 2017 г. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017.

которые не мотивируют к вступлению в профсоюзы, а также тем, что работа по найму или самозанятость мигрантов не предполагают такой возможности.

В рамках данного исследования проведен экспертный опрос среди ведущих российских ученых и государственных служащих, на основании которого выявлены комплексные (социально — экономические и правовые) причины уязвимого положения, а также неустойчивости занятости трудовых и вынужденных мигрантов на территории России (табл. 4.2.2)¹.

Таблица 4.2.2. Причины уязвимого положения, а также неустойчивости занятости трудовых и вынужденных мигрантов на территории России*

Вариант	%		
Несовершенство законодательства и сложность оформления разрешительной документации для временного проживания			
Отсутствие государственной поддержки и социальной защиты мигрантов	41		
Недостаток юридической, правовой, информационной помощи со стороны государственных органов	44		
Затруднения при трудоустройстве и открытии собственного бизнеса	26		
Отсутствие у работодателей трудовых соглашений с мигрантами	37		
Трудовая дискриминация	34		
Низкая оплата труда и отсутствие социальных гарантий	67		
Проблема социальной адаптации: жилищная необеспеченность, ограниченный доступ к услугам здравоохранения и образования			
Интолерантность и ксенофобия, неприязнь со стороны местного населения, межэтнические конфликты	24		
Недостаток образования или квалификации мигрантов	31		
Низкая степень социализации, иждивенчество вынужденных мигрантов	35		

Опрошенные называли несколько причин уязвимого положения и неустойчивой занятости вынужденных мигрантов в России.

Проанализировав ответы ведущих ученых и работников государственных и муниципальных органов управления, мы заключили, что

 $^{^1}$ *Бобков В.Н., Шичкин И.А.* Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России / Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. – С. 45–51.

ключевыми факторами неустойчивости занятости вынужденных мигрантов выступают: несовершенство законодательства; сложность оформления разрешительной документации для временного проживания; низкая оплата труда и отсутствие социальных гарантий; жилищная необеспеченность, ограниченный доступ к услугам здравоохранения и образования.

Проведенное исследование позволило сделать главный вывод о том, что трудовые и вынужденные мигранты представляют одну из наиболее уязвимых социальных групп на российском рынке труда с высокой степенью неустойчивости занятости.

Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России

В процессе проведения поискового исследования также установлено, что наиболее эффективными мерами по сокращению неустойчивой занятости в России с точки зрения трудящихся-мигрантов являются (в процентах от общего числа опрошенных):

- упрощение процедур получения документов на временное пребывание и постоянное проживание в России (55,7%);
- упрощение порядка получения разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности (57,4%);
- государственное содействие в социально-бытовой адаптации трудящихся-мигрантов, в том числе помощь в решении жилищных проблем, размещение детей в учреждениях дошкольного и школьного образования, информационно-консультативная поддержка (56,5%).
- разовая иммиграционная амнистия, ориентированная на легализацию тех трудовых мигрантов, которые хотят получить законный статус на работу в России (48,4%);
- усиление контроля над работодателями в части соблюдения ими трудового законодательства (44,3%);
- практика целевого организованного набора иностранной рабочей силы под конкретных работодателей (29,6%);
- повышение роли дипломатических ведомств, диаспор и землячеств в решении проблем трудящихся-мигрантов (28,7%);
- упрощение миграционных процедур в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС) (20,2%)¹.

¹ Бобков В.Н., Квачев В.Г., Шичкин И.А. Детерминанты неустойчивой занятости иностранных трудящихся-мигрантов в России в оценках участников социологического опроса / Какие кадры нужны экономике России? // Материалы VII Международной научно-практической конференции Абалкинские чтения. 23–25 мая 2017 г. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017.

В целях снижения масштабов неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России и минимизации ее негативных последствий считаем также целесообразным реализовать следующие меры:

- 1. Требуется кардинально усилить роль официальных дипломатических ведомств и народной дипломатии в содействии урегулированию военных, политических и социально-экономических проблем в странах, из которых в Россию приезжают вынужденные мигранты. Это, пожалуй, самое главное направление приложения усилий, чтобы минимизировать вынужденную миграцию не только в России, но и в странах Евросоюза. Разлад в международных отношениях это главная проблема, которую надо решать;
- 2. Граждане России, как впрочем, и всех других стран, принимающих вынужденных мигрантов, должны ощущать приоритетную заботу государства и работодателей об их занятости и повышении уровня жизни. Нельзя решать проблемы мигрантов и при этом ущемлять местное население.

В России необходимо осуществлять более действенный контроль за целевым использованием бюджетных средств, предназначенных для создания условий трудовым и вынужденным мигрантам по их адаптации и трудоустройству. Это позволит избежать неоправданных расходов и минимизировать риски «недополучения» социальной помощи российскими гражданами;

- 3. Необходимо регулярно совершенствовать и вносить поправки в российское трудовое, налоговое и гражданское законодательство с целью защиты трудовых и социальных прав российских и зарубежных работников. Эти изменения должны стимулировать работодателей к созданию новых рабочих мест и к заключению с работниками официальных трудовых соглашений в условиях объективного распространения гибких форм занятости. Эти меры должны способствовать выводу из «тени» неформальной занятости, выплатам официальной зарплаты и осуществлению отчислений по обязательному социальному страхованию;
- 4. Важно повышать роль национальных диаспор и землячеств, а также профсоюзов трудящихся-мигрантов в оказании поддержки уполномоченным государственным органам и трудовым и вынужденным мигрантам в решении их социальных и трудовых проблем. Например, выделять им для решения этих задач целевые ресурсы¹.

 $^{^1}$ *Бобков В.Н., Шичкин И.А.* Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России / Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. – С. 45–51.

В качестве практического инструмента снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России может выступать комплекс стратегических мер правового регулирования внешней миграции (рис. 4.2.2).



Рис. 4.2.2. Приоритетные направления правового регулирования внешней миграции в России как фактор минимизации неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов Снять название с рисунка

Принимая во внимание данные поискового исследования трудящихся-мигрантов, для оптимизации нормативно-правового обеспечения внешней трудовой миграции, считаем необходимым существенно расширить круг ратифицированных Россией конвенций ООН, МОТ и Совета Европы. В частности Конвенции ООН «О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей» (1990 г.), конвенции МОТ № 143 «О трудящихся-мигрантах (дополнительные положения)» (1975 г.), регулирующих права трудящихся-мигрантов, и Европейской Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977 г.). Это будет способствовать повышению уровня защищенности трудовых прав и гарантий иностранных работников на российском рынке труда.

В целях упорядочения и систематизации основных категорий и институтов миграционного законодательства целесообразно создание в России Кодекса законов о миграции, что приведет к дальнейшему развитию отрасли миграционного законодательства и по-

вышению защищенности трудовых и социальных прав трудовых и вынужденных мигрантов.

Необходимо внесение законодательных поправок в п. 3 ст. 224 Налогового кодекса РФ, направленных на дифференциацию и снижение ставки подоходного налога на иностранных работников до 13% в зависимости от налоговой "истории" работодателя, а также стажа работы в России и профессионально-квалификационных характеристик иностранного работника. Постепенный переход к прогрессивной шкале налогообложения иностранных работников обеспечит условия для заключения с ними официальных трудовых соглашений и осуществления всех необходимых налоговых и социальных отчислений.

Как отмечалось выше, отсутствие системы пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов в РФ выступает в качества одного из факторов неустойчивости занятости иностранных работников. В направлении пенсионного обеспечения трудящихся государств — членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) в 2017 году планировалось внесение на рассмотрение Совета Евразийской экономической комиссии проекта договора о пенсионном обеспечении. Фактически, в России уже созданы базисные условия для постепенного перехода к новой системе пенсионного обеспечения иностранных работников, которые позволят имплементировать данный механизм в течение 2018—2020 гг. В конечном счете, формирование общего пенсионного пространства стран ЕАЭС будет способствовать повышению уровня социальной защищенности граждан стран Союза, а также сокращению нелегальной трудовой миграции и неустойчивой занятости.

В качестве дополнительного инструмента, наряду с патентной системой трудоустройства мигрантов в России предлагается комплексный механизм организованного набора и распределения иностранных работников на основе частно-государственного партнерства работодателей, зарубежных эмиграционных центров и региональных служб занятости. Таким образом, предполагается производить предварительный отбор иностранных работников на территории страны исхода, т.е. по заявке работодателей включающих ряд требований: специализация, квалификация, пол, возраст, уровень знания русского языка, основ законодательства и т.д. Данный подход представляется достаточно эффективным в отношении отдельных отраслей экономики и профессиональной деятельности, которые пользуются высоким спросом со стороны иностранных работников, в частности сфера строительства, благоустройства, ЖКХ.

Российские работодатели нередко пренебрегают необходимостью обеспечения охраны труда иностранных работников и соблюдения

техники безопасности, вследствие чего высок уровень производственного травматизма и рабочего брака. Для повышения уровня охраны труда иностранных работников в России предлагается внести дополнительные положения в Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» (СОУТ), которые будут регламентировать периодичность и специфику данной процедуры для рабочих мест трудящихся-мигрантов. В частности, необходимо увеличить частоту проведения СОУТ, в том числе внеплановых применительно к рабочим местам иностранных работников, которые характеризуются высоким числом нарушений предписанных норм и правил охраны труда. Создать специальную экспертную комиссию, уполномоченную осуществлять аттестацию результатов СОУТ рабочих мест иностранных работников, произведенную аккредитованными организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. Наряду с этим, увеличить количество проверок работодателей, использующих труд иностранных граждан на предмет соблюдения техники безопасности, а также повысить размеры штрафных санкций за нарушение условий охраны труда.

Необходимо осуществить внесение поправок в Федеральный закон № 109 «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 г. направленных на определение сроков пребывания иностранных граждан в местах временного проживания до постановки на миграционный учет на срок не более чем 14 календарных дней. Требуется введение количественных ограничений на число иностранных граждан, которые могут быть поставлены на миграционный учет по одному адресу в соответствии с нормативом жилой площади, установленным ст. 38 Жилищного кодекса РФ в объеме 12 метров квадратных в расчете на одного человека.

Наряду с количественными ограничениями при постановке трудовых и вынужденных мигрантов на миграционный учет по месту их пребывания следует законодательно закрепить обязанность принимающей стороны обеспечивать необходимые условия проживания и определить перечень требований к жилым помещениям относительно их площади, и соответствия установленным санитарно-гигиеническим нормам. Региональные службы занятости во взаимодействии с работодателями должны обеспечить содействие в социально-бытовой адаптации мигрантов и членов их семей, прибывающих в рамках программы организованного набора.

Региональным подразделениям Главного управления по вопросам миграции МВД России необходимо повысить уровень информационно-консультативной поддержки трудовых мигрантов, как на тер-

ритории России, так и в стране происхождения. Рассмотреть целесообразность открытия миграционных call-центров с бесплатным международным номером для предоставления консультаций по вопросам миграционного и трудового законодательства. Необходимо расширить перечень электронных сервисов, доступных для верифицированных трудовых и вынужденных мигрантов, предоставляемых на платформе портала государственных и муниципальных услуг.

Комплексность процедуры получения разрешения на временное проживание и вида на жительство в России обусловливают кратковременный и прерывный характер трудовых практик иностранных работников, выступая в качестве одного из факторов неустойчивости занятости трудовых и вынужденных мигрантов. Действующее миграционное законодательство не ориентировано на привлечение иностранных работников на долгосрочной основе, а также не содержит мер, направленных на их адаптацию и интеграцию. Неспособность существующих правовых механизмов обеспечить адаптацию и интеграцию мигрантов приводит к их изоляции от общества и вовлечению в незаконную деятельность.

В связи с этим целесообразно внесение изменений в ст.13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», которые обеспечат правовые основы для перехода к более гибким и разнообразным формам занятости, в том числе — к заключению с иностранными работниками долгосрочных контрактов на 2 года с возможностью пролонгации. В течение более длительного периода времени у работодателя будет возможность инвестировать в социальное развитие иностранного работника, способствуя повышению его лояльности и производительности. Учитывая, что вид на жительство в России выдается иностранным гражданам сроком на пять лет, т.е. носит временный характер, то рекомендуется его упразднить посредством увеличения периода действия разрешения на временное проживание от трех месяцев до пяти лет. При этом следует сократить срок предоставления данной госуслуги с шести до трех месяцев.

В рамках борьбы с нелегальной иммиграцией в России необходимо:

- усиление мер уголовной ответственности за нарушение законодательства РФ и незаконное пересечение государственной границы посредством внесения поправок в ст. 322 УК РФ;
- увеличение размера штрафных санкций, вменяемых работодателям за использование труда нелегальных работников от 600 000 до 1 500 000 рублей;

- регулярное проведение информационных кампаний в средствах массовой информации, разъясняющих условия легального въезда, пребывания и трудоустройства в России;
- расширение перечня соглашений о реадмиссии со странами происхождения мигрантов в России;
- разработать и принять федеральный закон о проведении единовременной миграционной амнистии для отдельных категорий иностранных граждан, не совершивших тяжких преступлений и особо опасных деяний на территории РФ.

Неупорядоченные потоки иностранной рабочей силы, несовершенство миграционного, трудового, налогового законодательств создают условия для неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов. Таким образом, в условиях современных геополитических угроз и неблагоприятной социально-экономической ситуации в России увеличивается значимость государственного регулирования миграционных процессов, в том числе совершенствование институциональной основы, нормативно-правового и информационного обеспечения миграционной политики.

Снижение неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов требует дальнейшей либерализации процедур получения документов на временное пребывание/постоянное проживание в России и право осуществления трудовой деятельности. Важно оказание государственного содействия в социально-бытовой адаптации мигрантов, а также их правовая и информационно-консультативная поддержка. Кроме того, усиление роли дипломатических ведомств, национальных диаспор и землячеств, а также профсоюзов трудящихся-мигрантов также будет способствовать повышению уровня защищенности трудовых прав и социальных гарантий иностранных граждан и лиц без гражданства в России.

4.3. Совершенствование инфраструктуры и институтов рынка труда¹

Соединение рабочей силы со средствами производства происходит на «фазе обмена рабочей силы», т.е. на рынке труда, где соискатель и принимает решение о вступлении в трудовые отношения, которые

¹ Текст частично был опубликован в: Локтюхина Н.В. Инфраструктура и институты рынка труда в условиях расширения неустойчивых и гибких форм занятости// Неустойчивая занятость: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 399–412.

могут характеризоваться признаками НЗ. Одна из основных причин такого решения — дефицит «устойчивых» рабочих мест, из-за чего работник вынужден соглашаться на НЗ. Вместе с тем, можно полагать, что недостаточно эффективное функционирование институтов и инфраструктуры рынка труда тольает соискателя к вынужденному выбору в пользу НЗ. Данную гипотезу мы попытались обосновать в рамках нашего исследования, а также сформулировать предложения по развитию рынка труда в связи с расширением неустойчивых гибких форм занятости.

Проблемы в функционировании институтов и инфраструктуре рынка труда, приводящие соискателя в неустойчивую занятость

По данным Росстата в 2017 г., как и прежде, в рейтинге способов поиска работы безработными первое место занимало «обращение к друзьям, родственникам, знакомым», второе — «непосредственное обращение к администрации/работодателю». Данные способы применяли 70,0% и 34,0% безработных соответственно. С трудовым посредничеством больше связаны такие способы поиска работы: «обращение в СМИ, Интернет» — использовали 51,1% безработных; «обращение в государственную службу занятости» — 27,0%; «обращение в коммерческую службу занятости» — 4,3%1.

Информация о вакансиях, получаемая из таких структур, также, как и механизмы регулирования рынка труда, влияют на решение соискателя о дальнейшем поведении: отклик на вакансию, продолжение поиска, использование иных способов поиска и т.д. Проанализируем проблемы в функционирования институтов и инфраструктуры рынка труда, которые могут приводить соискателя в НЗ.

1. Негосударственных элементы инфраструктуры рынка труда, к которым мы относим СМИ, Интернет, коммерческие службы занятости. Публикуемые ими вакансии носят разный формат, и по большей части детально не описывают характеристики рабочего места. Встречаются такие условия: «зарплата обсуждается на собеседовании», «условия оплаты обговариваются с успешными кандидатами», «график по выбору кандидата», «график работы составляется индивидуально», «часы работы в зависимости от загрузки». В вакансиях водителей такси можно встретить «сменный график по 12 часов», хотя согласно Приказу Минтранса России от 20.08.2004 № 15 такая

 $^{^1\,}$ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru/

смена может быть при междугородной перевозке при направлении в рейс двух и более водителей.

На условие заключения с соискателем гражданско-правового договора в объявлениях указывается редко или указывается косвенно: «договор о сотрудничестве», «мы рассматриваем кандидатов, у которых есть собственное ИП, либо они готовы быстро открыть ИП».

Таким образом, негосударственные посредники публикуют множество вакансий, содержащих признаки НЗ. Данный тезис подтверждает исследование В.Н. Бобкова и И.В. Новиковой, где авторы выявляют и профиль НЗ на интернет-платформах по трудовому посредничеству¹.

Публикуя противоречащие законодательству условия в объявлениях о вакансиях, посредники на рынке труда закона не нарушают. Их свобода в этом вопросе ограничивается лишь нормами Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», которые запрещают указывать дискриминационные сведения, устанавливают требования к частным агентствам занятости (далее — ЧАЗ) по предоставлению труда работников.

Следует отметить, что Россия не ратифицировала Конвенцию Международной организации труда 1997 г. № 181 «о частных агентствах занятости» не реализует в национальном законодательстве нормы Модельного закона «О деятельности частных агентств занятости», принятого постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 28.10.2010 № 35–14. В указанном модельном законе предусмотрено, что заявка работодателя на подбор соискателей вакансий должна содержать описание вакансии: характер, условия и продолжительность периода трудовой деятельности, размер оплаты труда и периодичность ее выплаты, распорядок рабочего времени и отдыха, возможности обеспечения социальной защиты, медицинского страхования.

Таким образом, человек, находящийся в поиске работы, сталкивается с информацией о следующих типах вакансий:

- относящихся к «устойчивым» формам занятости;
- обладающих признаками НЗ (в ряде сфер преобладают такие вакансии: домашний персонал, риэлторы, фитнес-тренеры и др.),

¹ Бобков В.Н., Новикова И.В. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», Super Job, Head Hunter / Материалы международной конференции молодых ученых – экономистов «Развитие современной экономики России»; IV международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие: общество и экономики», IV международная научная конференция Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее»./Ред. колл.: О.В. Маргания, С.А. Белозеров [и др.]. – СПб.: Скифия-принт, 2017.

- их обилие может подтолкнуть соискателя к вынужденному решению о НЗ:
- внешне «устойчивых» вакансиях, но признаки НЗ могут обнаружиться на этапе собеседования или уже в сфере занятости, в этом случае фактором, способствующем вынужденному решению соискателя станет недостаточность сведений о вакантном рабочем месте.

Ответственность за создание «неустойчивых» рабочих мест лежит на работодателе, но, распространяя о них сведения, негосударственные посредники способствуют подбору персонала и соответствующему расширению НЗ. Возникают закономерные вопросы: необходимо ли в целях легализации занятости, снижения ее неустойчивости усилить законодательное регулирование негосударственных посредников на рынке труда? Необходим ли перечень требований к объявлениям о вакансиях?

Отвечая на эти вопросы, мы исходим из того, что подбор персонала и поиск работы сегодня стали столь нестандартными, творческими и постоянно внедряющими новые технологии сферами, что законодательное регулирование не будет за ним успевать. В числе новых тенденций: использование социальных сетей, дистанционное общение, автоматизация процессов и т.д.¹ Множество новых сервисов выступают посредниками между человеком, оказывающим услугу, и ее потребителем (фактически между соискателем и работодателем): YouDo.com, Profi.ru, Freelance.ru, Workle.ru и другие. Интернет-сервисы, предлагающие удаленную работу и другие нестандартные формы заработка, слабо поддаются контролю

По нашему мнению, повышать эффективность работы негосударственных элементов инфраструктуры рынка труда необходимо более гибкими мерами следующего характера:

а) Сертификация деятельности по трудоустройству и подбору персонала, что должно повысить качество посредничества, снизить незаконные схемы. В условиях получения сертификата можно предусмотреть перечень требований к публикуемым вакансиям.

На сегодня законодательством предусмотрена государственная аккредитация ЧАЗ на право деятельности по предоставлению труда работников. Мы предлагаем расширить существующие механизмы при условии, что сертификация деятельности по трудоустройству

¹ Топ новейших трендов в рекрутменте 2015 года [Электронный ресурс]. URL: www.vedomosti.ru/economics/articles /2017/06/29/700940-mi URL: neohr.ru/rekruting/article post/top-10-noveyshih-rekrutingovyh-trendov-2015-goda

и подбору персонала не обязательно должна быть государственным полномочием.

В качестве варианта предлагаем рассмотреть механизмы саморегулирования, т.е. сертификации профессиональными сообществами. В настоящее время таковые (Ассоциация частных агентств занятости (achaz.ru), Ассоциация консультантов по подбору персоналу (apsc. ru), Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (hrdevelopment.ru)) довольно разобщены, не оказывают существенного влияния на ситуацию, не решили задачи профессиональной сертификации.

- б) Рейтинговая оценка негосударственных посредников на рынке труд, которая позволит потребителю составить представление о качестве предоставляемых услуг. Рейтинги можно формировать посредством сочетания механизмов сорегулирования и социального партнерства¹.
- в) Сбор и анализ информации государственными органами о негосударственных посредниках на рынке труда. В «Руководстве для частных агентств занятости» отмечается, что обобщение и анализ данных о деятельности ЧАЗ государственными структурами позволит дать представление об общих недостатках тенденций и практики, определить потребность в корректировке законодательства².

Объявления о вакансиях, публикуемые негосударственными посредниками, следует также рассматривать как источник сведений для мер по легализации занятости, реализуемых регионами. Как уже упоминалось, в информации о вакансиях содержится масса признаков, указывающих на нелегальный характер трудовых отношений, предлагаемых работодателем.

2. Государственная служба занятости населения (ГСЗН) аккумулирует вакансии, характеризующиеся в основном признаками «устойчивой» занятости. Это обусловлено требованиями к государственной услуге содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Федеральный стандарт указанной услуги (см. приказ Минтруда России от 13.11.2012 № 524н) требует, чтобы работодатели в бланке «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» указывали основные условия предполагаемой работы: ее характер (постоянная, временная, по совме-

¹ КиселеваТ. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 6. – С. 38–44.

 $^{^2\,}$ Руководство для частных агентств занятости // Женева, Международное бюро труда, 2007. С. 38.

стительству, сезонная, надомная), режим, размер зарплаты, перечень социальных гарантий.

Однако, проблемой работы ГСЗН остается слабый охват работодателей, а значит и недостаток качественных вакансий. В России 2017 году доля работодателей, обратившихся в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников, в общем количестве организаций, составила 22,4% (в 2016 году – 18,9%)¹. Низкая обращаемость работодателей в службу занятости обусловлена ее недостаточно привлекательным имиджем, необходимостью заполнения множества документов при визите в центр занятости населения (далее – ЦЗН), незнанием законодательства и другими факторами. По технологии трудового посредничества ГСЗН по ряду параметров отстает от негосударственных структур. Последние гибче подходят к публикации вакансий и резюме, например, можно встретить такие объявления:

- вакансии для семейных пар для работы на дому (к примеру, жена для уборки и готовки дома, муж для работы водителем и работы в саду);
- работа для бригад (т.е. для коллектива сотрудников);
- вакансии с формулировкой «стажировка», хотя такое понятие не предусмотрено законодательством, но его суть понятна соискателю.

Ценя свое время, предпочитая клиентоориентированный сервис, опираясь на отзывы, работодатель зачастую предпочитает обращаться не в ГСЗН, оказывающую услуги бесплатно, а в другие (платные) посреднические структуры. Как следствие соискатели, приходя в ЦЗН, не получают информацию о вакансиях, имеющихся на рынке труда.

В последние годы ГСЗН меняет подходы в работе: ориентируется на превентивные меры по профилактике безработицы и развитию рынка труда, на предоставление услуг в режиме «одного окна», развивает информационно-коммуникационные технологии и т.д. Мы поддерживаем эти изменения, как способствующие повышению устойчивости занятости.

Сложилось мнение, что ГСЗН и коммерческие сервисы по трудоустройству и подбору персонала не должны конкурировать. Но для повышения качества занятости в России необходимо говорить именно о конкуренции – привлечении максимального числа клиентов (работодателей и соискателей) в ГСЗН, поскольку она предла-

¹ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 году), Москва, 2018 г. С. 34.

гает добросовестную практику трудоустройства, обеспечивает прозрачность условий в объявлениях о вакансиях, несет ответственность за их актуальность. Новации в работе ГСЗН должны учитывать успешные практики в сфере трудового посредничества, новые тенденции в рекрутинге. Исходя из этих практик и тенденций, предлагаем следующие меры по развитию ГСЗН.

а) Развитие информационно-коммуникационные технологий (далее – ИКТ) ГСЗН (она должна работать в двух форматах «онлайн» и «офлайн»).

В активно развивающемся сегменте «онлайн» необходимо оптимизировать ИКТ сервисы ГСЗН, что позволит создать комфортную пользовательскую среду, исключит дублирование расходов на развитие схожих ресурсов. Речь идет о следующем. Сложно представить, чтобы у популярной российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter было бы несколько сайтов, соискатели и работодатели обращаются к одному ресурсу - hh.ru. Однако в случае с ГСЗН пользователи имеют дело с множеством сайтов: интерактивные порталы региональных служб занятости, региональные порталы госуслуг, федеральный портал госуслуг, общероссийский портал «Работа в России», сайты органов власти в области труда и занятости. Существуют еще очень полезные сервисы, не связанные напрямую с трудовым посредничеством: Онлайнинспекция.рф, «Справочник профессий», «Миграционные квоты» и др. Как не запутаться в этом многообразии человеку, который дистанционно решил обратиться в ГСЗН? Считаем, что вне зависимости от региона проживания у клиента ГСЗН должна быть одна точка доступа к электронным сервисам ГСЗН.

Специалист ЦЗН работает с двумя базами: региональной, из которой он предлагает соискателю вакансии исходя из критериев подходящей работы (прежде всего транспортная доступность). Вторая база — портал «Работа в России». На наш взгляд, такой сервис также не удобен.

Исходя из доминирующей роли «мобильной платформы в рекрутменте» необходимо разработать единое мобильное приложение для ГСЗН, с тем, чтобы можно было оперативно откликаться на резюме и вакансии. Все более удобным становится дистанционное общение работодателей и соискателей, а, значит, в информационные сервисы ГСЗН необходимо внедрять технологии видео-резюме соискателей и презентации работодателей, чаты между клиентами,

¹ Топ новейших трендов в рекрутменте 2015 года [Электронный ресурс]. URL: www.vedomosti.ru/economics/articles /2017/06/29/700940-mi URL: neohr.ru/rekruting/article post/top-10-noveyshih-rekrutingovyh-trendov-2015-goda

онлайн-собеседования и онлайн-тестирования (в том числе групповые), онлайн ярмарки вакансий.

Неотъемлемой частью нашей жизни стали мессенджеры (программы для мгновенного обмена сообщениями между пользователями), их возможности также следует использовать для общения между клиентами ГСЗН, для их консультационной и технической поддержки.

Информация на электронных сервисах ГСЗН должна преподноситься простым и понятным для потребителей способом, а не формальным «чиновничьим» языком с использованием оборотов из правовых актов.

б) Новый тренд в рекрутменте и поиске работы – использование социальных сетей, в том числе профессиональных. Социальные сети позволяют разместить информацию о вакансии, о соискателе, оценить на основании аккаунта соискателя его поведение и интересы, обеспечить прямое общение.

ГСЗН необходимо учитывать этот тренд.

Во-первых, в рамках мероприятий по социальной адаптации на рынке труда в ЦЗН необходимо разъяснять соискателям возможности социальных сетей для самостоятельного поиска работы.

Во-вторых, в электронных сервисах ГСЗН резюме соискателей и информацию о вакансиях целесообразно дополнить полем, где может быть размещена ссылка на профиль в социальной сети соискателя и работодателя.

B-третьих, органы ГСЗН должны активно вести себя в социальных сетях, что, кстати, уже реализуется на практике.

В-четвертых, ГСЗН может участвовать в создании новых социальных сетей для коммуникаций между работодателями, соискателями, образовательными учреждениями участниками рынка труда. Такая сеть может быть востребована в рамках программы повышения производительности труд и поддержки занятости¹. Одна из ее задач — поддержка увольняемого персонала, для чего необходимо эффективное и оперативное взаимодействие между участниками рынка труда.

И наконец (хотя это не вопрос ГСЗН) затронем тему о наиболее популярной социальной сети для поиска и установления деловых контактов LinkedIn (по данным Википедии в ней на конец 2015 г.

¹ Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 августа 2017 г. № 9)) [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «консультант-Плюс».

зарегистрировано более 400 млн пользователей, представляющих 150 отраслей из 200 стран). С августа 2016 г. в России LinkedIn заблокирована из-за невыполнения требований отечественного законодательства. Число российских пользователей LinkedIn составляло около 2,4 млн »¹, и данный ресурс активно использовался для трудоустройства². LinkedIn принадлежит зарубежной кампании и остается рассчитывать на выполнение ею требований (размещение серверов для хранения данных российских пользователей на территории России) и продолжение работы на нашем рынке. Кроме того, как упоминалось выше, надо использовать и создавать альтернативные социальные сети для взаимодействия участников рынка труда.

в) ИКТ в сфере государственного регулирования рынка труда не должны полностью заменять привычные способы получения государственных услуг при обращении в ЦЗН. Часть населения не владеет навыками пользования компьютером или, находясь в непростой ситуации поиска работы, нуждается в личном общении с работниками ЦЗН. У работодателей также сохраняется потребность в визитах в ЦЗН для получения очных консультаций, проведения встреч и т.д.

В режиме «офлайн» ЦЗН необходимо обеспечить максимально качественное и комфортное предоставление услуг. Для современной сферы услуг характерен клиентоориентированный подход, назначение «персональных менеджеров» по услугам для клиента. Считаем, что соискателю, обращающемуся в ЦЗН, также следует определять персонального консультанта (такой подход реализован в Москве).

Услуги ЦЗН необходимо максимально переводить в «одно окно», т.е. клиент не должен ходить от специалиста к специалисту, а максимально получать услуги от своего персонального консультанта.

При отсутствии вариантов для трудоустройства и подбора персонала, клиентам ЦЗН надо не говорить «нет», а максимально задействовать другие возможности, включая вакансии на надежных негосударственных ресурсах по подбору работы, взаимодействия с образовательными учреждениями и т.д. Офис ЦЗН должен быть привлекательным в плане оформления и материально-технического обеспечения.

г) Необходимо повышать кадровый потенциал ЦЗН посредством повышения уровня профессиональной квалификации персонала. Высокие ожидания от результатов работы, требования «универсально-

 $^{^1}$ *Разумный E.* LinkedIn будет решать, выгодно ли ей инвестировать в перенос данных ради работы на российском рынке // Ведомости, 12.12.2016.

 $^{^2}$ *Гринштейн Г*. Каким будет российский рынок рекрутмента без LinkedIn – мнения экспертов. 16.11.2016 [Электронный ресурс]. URL: habrahabr.ru/post/315358.

го специалиста» должны сопровождаться адекватной системой мотивации и стимулирования труда работников ЦЗН. Таковые не вошли в категории бюджетников, в отношении которых реализуются меры по повышению оплаты труда на основании указов Президента РФ от 07.05.2012 г. Считаем, что общий уровень заработной платы работников ЦЗН необходимо существенно повысить, обеспечить материальное стимулирование в зависимости от результатов работы.

Отметим, что некоторые из установленных приказом Минтруда России от 02.11.2016 № 602н целевых показателей работы по содействию занятости даны в расчете на одного работника ЦЗН (количество заявленных вакансий в субъекте РФ, численность трудоустроенных граждан и др.). Такой подход будет способствовать увязке системы оплаты труда сотрудников ЦЗН с результатами их работы.

Для реализации высказанных предложений по совершенствованию работы ГСЗН следует корректировать федеральные стандарты предоставления государственных услуг в области содействия занятости. Цель таких стандартов понятна — на всей территории России, вне зависимости от региона, должны оказываться качественные услуги. Однако, федеральные стандарты устанавливают жесткую последовательность действий, тогда как деятельность специалиста ЦЗН носит достаточно креативный характер, требует нестандартных подходов.

Мы убеждены, что внедрение новых гибких технологий в работу ГСЗН будет способствовать росту ее популярности как источника для поиска работы и подбора персонала, повысит охват службой занятости работодателей, что позволит увеличить приток вакансий на регистрируемый рынок труда и снизить риски НЗ для населения.

3. *Пособие по безработице*, будучи одним из регуляторов рынка труда, также влияет на ситуацию с неустойчивой занятостью.

В России уровень пособия не менялся с 2009 года и остается крайне низким: 850 руб. в минимальном размере и 4 900 руб. в максимальном размере. Такое пособие, не выполняя функцию финансовой поддержки человека на период безработицы, стимулирует неформальную и неустойчивую занятость и происходит это следующим образом.

Во-первых, как отмечают авторы доклада «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения»: «При установлении пособия по безработице на низком уровне индивиды, потерявшие работу и не имеющие альтернативных доходов, не имеют

стимулов (и возможностей) для длительного поиска, а вынуждены возвращаться в занятость без промедления, соглашаясь на ту работу, что доступна, и за низкую оплату» 1 .

Во-вторых, перспектива жить на пособие по безработице вынуждает человека не выходить на рынок труда, а «держаться» за рабочее место с неустойчивыми условия труда.

Вместе с тем, нельзя не отметить, что страны с высоким уровнем пособия по безработице не избавились от неустойчивой занятости. Напротив, в Сингапуре, где нет пособия по безработице, низкий уровень безработицы (в марте 2018 году $-2.8\%^2$), а неформальная занятость практически отсутствует.

Какой путь в политике пособия по безработице целесообразно выбрать России? Полагаем, что преждевременно идти по пути Сингапура, отказавшегося от реализации модели «государства всеобщего благоденствия». Возможный путь для России: переход от модели финансирования пособия по безработице из федерального бюджета к модели страхования от безработицы, что позволит повысить размер пособия. Будет также справедливо лишать пособий тех граждан, кто не прилагает активных усилий для поиска работы.

4. Стратегии профессионального поведения и поиска работы, формируемые на «фазе формирования рабочей силы» (т.е. подготовки к выходу на рынок труда), также являются факторами, которые могут толкать индивидуума в НЗ. Проиллюстрируем данный тезис на примерах.

Современной молодежи, преодолевающей порог «учеба-работа», свойственна несогласованность профессиональных планов с требованиями рынка труда, завышенные ожидания от трудоустройства³. Значительная часть молодых людей слабо ориентируется на рынке труда: зачастую выпускники вузов без опыта работы не способны подготовить качественное резюме, представить себя работодателю. По личному наблюдению авторов настоящего исследования, в том числе, на основе преподавания курса «Рынок труда и политика занятости» у студентов четвертого курса бакалавриата, особый интерес у студентов вызывает практические занятия (мастер-классы), посвященные технологиям трудоустройства. Приходя на такие за-

¹ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. – М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 21.

 $^{^2\,}$ Ministry of Manpower (Singapore) [Электронный ресурс]. URL: http://stats.mom. gov.sg/Pages/Home.aspx

 $^{^3}$ Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. -2014. -№ 5. - C. 126-137.

нятия, большинство студентов слабо понимает, как вести себя на рынке труда, на котором они окажутся через 3-4 месяца.

Старшее поколение, сформировавшееся в эпоху планового распределения рабочей силы и гарантированного трудоустройства, также сталкивается с проблемами при поиске работы. Люди старшего возраста, особенно не владеющие ИКТ, не умеют ориентироваться в множестве ресурсов для трудоустройства, подготавливать резюме, а иногда просто боятся активно самостоятельно искать работу, рассматривать разные варианты, менять направления профессиональной карьеры, переезжать для работы в другой город. Отмеченные проблемы усугубляются незнанием соискателями современного трудового законодательства, тех гарантий, которое оно дает наемному работнику.

Неумение грамотно выстроить стратегию трудового поведения, адаптироваться на рынке труда может подтолкнуть соискателя к вынужденному выбору неустойчивой занятости. Решать эту проблему, по нашему мнению, следует на государственном уровне.

В целях подготовки молодежи к трудоустройству в период обучения в школах и учреждения профессионального образования целесообразно организовывать консультации по развитию и планированию карьеры, мероприятия по социальной адаптации на рынке труда (специализированные уроки, консультации, тренинги в центрах трудоустройства вузов и колледжей и т.д.).

Для людей более старшего возраста мы рекомендуем задействовать ресурсы ГСЗН: расширять масштабы программы социальной адаптации на рынке труда, направленной на развитие навыков самостоятельного поиска работы. Сегодня программа распространяется на зарегистрированных безработных и малочисленна по числу участников. В 2017 году государственную услугу по социальной адаптации на рынке труда получило 266,622 тыс. человек или 16,2% от общего числа зарегистрированных безработных. Предлагаем распространять действие программы не только на зарегистрированных безработных, но и на тех, кто ищет работу, обращаясь в ЦЗН.

Для повышения уровня информированности граждан о своих трудовых правах на базе ЦЗН целесообразно организовывать консультации по трудовому законодательству, а также популяризировать электронный сервис Онлайнинспекция.РФ (позволя-

 $^{^1}$ Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 году), Москва, 2018 г. С. 7, 24.

ет гражданину получить бесплатную консультацию по трудовым отношениям).

В целом функции ЦЗН должны выходить за рамки регистрации безработных и традиционных активных программ. ЦЗН в перспективе — это центр деловой активности, где (как очно, так и дистанционно) встречаются работодатели и соискатели, получая широкий комплекс информационных и содержательных услуг по вопросам труда и занятости.

Мы рассмотрели основные недостатки в функционировании институтов и инфраструктуры рынка труда России, которые могут толкать соискателя к вынужденному выбору в пользу НЗ. Если обращаться к этой теме детальнее, то следовало бы затронуть проблему привлечения иностранной рабочей силы (наиболее подверженную НЗ), трудоустройства ряда других категорий населения, сталкивающейся с дискриминацией на рынке труда. Отдельной проблемой является работа с индивидуальными предпринимателями.

Переходя к выводам, отметим, что источник проблем, из-за которых соискатель на этапе нахождения на рынке труда принимает решение в пользу НЗ, находится в самой сущности данного рынка. Рынок труда – открытая информационно-проницаемая система¹, из-за чего его функционирование зависит от информации от внешней среды. Для операции купли-продажи рабочей силы одним из оснований является информация о наличии рабочих мест и рабочей силы, которая (зачастую в искаженной форме) поступает от других социально-экономических систем, разных сегментов рынка труда, от элементов его инфраструктуры.

При этом для рынка труда свойственно несовершенство информации. Человек, даже предпринимая активные усилия для поиска работы, может не подозревать о наличии где-то вакансии своей мечты. С другой стороны, формальные данные о работнике и рабочем месте не могут дать полное представление о качестве работника и рабочем месте.

Мы согласны с авторами доклада «Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения», отмечающими низкую информационную прозрачность российская модели рынка труда. «На таком рынке труда ищущий работу или устроившийся на новое место человек сталкивается с высокой неопределенностью, поскольку он не в состоянии предвидеть, в какой мере будет исполняться трудовой договор»².

 $^{^1}$ *Локтюхина Н.В.* Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. М.: Изд-во СГУ. 2011– 268 с.

 $^{^2}$ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. — М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 25.

4.4. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений как способ сокращения неустойчивой занятости

Новые или нетипичные формы занятости становятся предметом исследования как в зарубежном¹, так и в российском трудовом праве², поскольку «удельный вес» этих форм в регулировании труда становится все выше³. Правовая регламентация нетипичных форм занятости имеет большое значение с точки зрения проблемы неустойчивой занятости⁴, во-первых, потому что часть этих новых форм непосредственно относится к неустойчивой занятости и, во-вторых, потому что объективная необходимость работодателей и работников взаимодействовать

¹ International Labour Office. Non-Standard Forms of Employment. Geneva: ILO, 2015; Restatement of Labour Law in Europe. Vol II: Atypical employment. B. Waas, G.H. van Voss. Hart Publishing, 2018; Allmendinger J., Hipp L., Stuth S. Atypical Employment in Europe 1996–2011. Berlin: WZB. Discussion Paper. 2013. Available at: https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13–003.pdf et al.

² Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом, № 3, 2014. С. 11–15; Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость // Вопросы трудового права. 2006. № 9; Моцная, О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики. Автореферат дисс. ... к.ю.н. М., 2009; Радевич Е.Р. Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма, 2016. С. 45–63; Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве. Монография. М.: Проспект, 2017. С. 271–329; Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дисс. .. канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.

³ См. Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 99–131; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Учебник в двух томах. Том 1. М.: Статут, 2009. С. 700–846; они же. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография. М.: Проспект, 2015. С. 27–75.

⁴ В некоторых исследованиях нетипичные и неустойчивые формы занятости вообще отождествляются (см., например, Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского госуниверситета, № 2, 2015. С. 213–215). Это не совсем точно, поскольку неустойчивые и нетипичные формы занятости — понятия пересекающиеся, но не тождественные. Например, договор с «нулевым рабочим временем» — это и нетипичная, и, одновременно, неустойчивая форма занятости, а дистанционный труд или разделение рабочего места между несколькими работниками — нетипичная, но необязательно неустойчивая форма. О самом понятии неустойчивой занятости см. подробнее: Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: Центр социально-трудовых прав, 2013. С. 28–49; Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81–86; Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. М.: Real Print, 2017 / С. 5–10.

в рамках этих форм, не сопровождаемая адекватными правовыми нормами, устанавливающими юридические рамки для их реализации, толкает стороны трудовых отношений в сферу неформальной занятости¹.

Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 г. выпустил исследование, посвященное так называемым «новым формам занятости»². В исследовании приводится классификация этих «новых», отличающихся от классических форм отношений в сфере труда. Так или иначе, все эти новые или нетипичные формы связаны с повышением потребности в гибкости регулирования труда — чаще всего, со стороны работодателей, но, нередко, и со стороны работников.

В классификации приведены основные «новые формы занятости», выделенные на основе социологического обзора фактически складывающихся отношений в государствах-членах ЕС. Обоснованность выделения некоторых из перечисленных форм спорна, тем не менее, данная классификация представляет собой достаточно полный обзор фактически складывающихся отношений в сфере труда, отличающихся от стандартных схем трудовых отношений, на регулирование которых по большей части направлено действующее законодательство как в странах ЕС, так и в России. Если сопоставить данную классификацию с действующим российским трудовым законодательством, можно сделать вывод, что оно слабо приспособлено или вообще не приспособлено для реализации указанных форм.

Представляется целесообразным рассмотреть важнейшие из новых форм занятости, выделенных Еврофондом, с точки зрения того, насколько действующее законодательство России адаптировано для той или иной формы, а также на предмет того, стоит ли принимать какие-либо изменения в действующее трудовое законодательство, чтобы указанные формы получили большее развитие в России на легальной основе.

При оценке необходимости адаптации российского законодательства к использованию перечисляемых ниже новых форм занятости следует учитывать два, в определенной степени, сталкивающихся друг с другом соображения. С одной стороны, изменение законодательства должно основываться на объективных потребностях

 $^{^1\,}$ См. об этом: Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России – основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1 (203). С. 7–16.

 $^{^2\,}$ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. – 168 p. Available at https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

работников, работодателей и рынка труда, нуждающихся в определенной степени гибкости правового регулирования¹, которая будет способствовать выводу фактически складывающихся отношений из неформальной сферы. С другой стороны, избыточная гибкость правового регулирования может, по сути, означать отказ от защиты работников с помощью норм трудового права² и перевод классических трудовых отношений в сферу неустойчивой занятости.

1. Первая из перечисленных в исследовании форм — совместное использование труда работников (employee sharing), подразумевающая, что группа работодателей одновременно нанимает работников и совместно несет перед ними ответственность При этом выделяют две схемы совместного использования труда: стратегическое и разовое (ad hoc).

При *стратегическом* совместном использовании труда группа работодателей⁵ образует сеть, нанимающую одного или нескольких работников для того, чтобы поручать им индивидуальные трудовые задачи, выполняемые для участвующих в сети компаниях-работодателя. Эта схема похожа на труд в агентствах временной занятости⁶, которые в России действуют посредством заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала) с тем отличием, что

¹ Аргументы сторонников увеличения гибкости регулирования отношений в сфере труда в России см., например: Гимпельсон В., Капелюшников Р. Российский рынок труда между нормой и аномалией: материалы открытой лекции, прочитанной в Политехническом музее (г. Москва) 19 января 2013 г. URL: http://www.openspace.ru/article/771.

 $^{^2}$ См. о перспективах оптимизации баланса «гибкого» и «жесткого» правового регулирования труда: Головина С.Ю. Определение пределов договорного регулирования трудовых отношений // Закон, № 10, 2011. С. 41–45; Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права, № 1, 2016. С. 30–38.

³ В самом названии этой формы говорится об использовании труда работников (employee), т.е. работающих на основании трудового договора, однако в описании данной формы используется термин worker, т.е. трудящийся, независимо от того, работает ли он на основании трудового или гражданско-правового договора. В дальнейшем слово «работник» в контексте исследования Еврофонда нами используется независимо от договорной формы отношений.

⁴ Cm. Eurofound. New forms of employment. P. 11.

⁵ Термин «работодатель» (employer) в исследовании Еврофонда используется вне зависимости от того, идет ли речь о трудовых отношениях, либо о гражданско-правовых.

⁶ Cm. Schömann I., Guedes C. Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels: European Trade Union Institute, 2012. Available at: https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agencywork-in-the-European-Union; Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J. Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. Geneva: ILO, 2016.

работники регулярно переключают выполнение задач от одного работодателя, входящего в сеть, к другому, работают исключительно для работодателей, входящих в сеть, а сама сеть не преследует целей извлечения прибыли. Самый большой опыт в отношении правовой регламентации данной схемы существует во Франции, где она легализована с 1985 г., причем, сеть работодателей объединяется в некоммерческую ассоциацию или кооператив. С 2011 г. французское законодательство позволяет компаниям, занимающимся стратегическим совместным использованием труда, самостоятельно устанавливать правила в отношении того, как часто используется труд работников каждым членом группы, каков порядок взаиморасчетов внутри группы и т.д.¹

Законность схемы по действующему законодательству: в настоящее время единственная возможность трудового отношения с участием более одного фактического работодателя - заключение договоров о предоставлении труда работников (персонала). Как указывалось выше, данная схема не тождественна таким договорам. Легально создание сети заказчиков, заключающих гражданско-правовые договоры с исполнителями услуг или подрядчиками, однако в том случае, если суд найдет в труде для любого из заказчиков признаки трудового отношения, заказчик или группа заказчиков будет признана работодателем (работодателями)², причем за каждого привлеченного работника каждый работодатель будет нести ответственность в виде административного штрафа в размере до ста тысяч рублей³. На практике распространена манипуляция корпоративной множественностью работодателя : группа связанных между собой юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей, входящая в единую корпоративную группу, либо неформально управляемая из единого центра, заключает трудовые договоры от одного или нескольких лиц, входящих в эту структуру. Схема используется не только для «оптимизации» налогообложения и социальных платежей, но и для уклонения от предоставления трудовых прав работникам. Они работают по «внешнему» совместительству, хотя фактически оно является внутренним, рабочее время оказывается фактически неограниченным, работники одного юридического лица

¹ Fadeuilhe P. Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires// Droit social, No. 10, 2012. P. 899–905.

² На основании ч. 2 ст. 15 и ст. 19.1 ТК РФ.

 $^{^3\,}$ На основании п. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

⁴ Ссылку на корпоративную множественность.

могут быть дискриминированы по сравнению с работниками другого, несмотря на то что они работают на одних и тех же должностях и на тех же рабочих местах, но формально с другим работодателем, в случае спора требования работников к такого рода работодателям чрезвычайно затруднены, а профсоюзные права фактически неосуществимы.

Необходимость адаптации (возможности и риски): распределение функций работодателя между несколькими юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями может быть полезно как для работодателей, так и для работников¹. Работодатели получают возможность использовать труд работников более «точечно» и дозированно — в той мере, в какой этот труд им нужен в данный момент. Работники получают возможность более полной и продуктивной занятости с соответствующей оплатой. Стабильность занятости в такой ситуации растет и, соответственно, падает уровень ее неустойчивости и с точки зрения простоя, и с точки зрения рисков увольнения. Поскольку в данной схеме снижается риск простоя работника, работающего у одного работодателя, ее использование должно позитивно сказываться и на уровне производительности труда в экономике в целом, что следует признать весьма важным фактором с учетом ее низкого уровня в России².

К рискам данной схемы следует отнести, во-первых, возможность ухода конкретного работодателя от ответственности перед работником и, во-вторых, недостаточную загруженность работника, либо, наоборот, избыточную загруженность.

Требуемые законодательные меры по адаптации: с учетом изложенного выше, представляется целесообразным внести в законодательство нормы, в которых будет указываться, что:

 а) группа юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей может выступать в качестве единого «коллективного работодателя»;

¹ В российской литературе можно встретить предложения о легализации трудовых отношениях, в которых в качестве работодателей выступает «кластер» из нескольких работодателей. См.: Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученыхюристов. Избранные материалы. 2015. С. 313.

² См. об этом, например: Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013. Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version_9789264207660-ru#page1; Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни Аналитический вестник Совета Федерации, № 29(628). 2016. Доступно по адресу: http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf.

- б) статус коллективного работодателя может быть приобретен двумя способами: І. участники группы заключают специальное соглашение между собой; ІІ. координированно поручающие одну и ту же работу одному и тому же работнику юридические лица и индивидуальные предприниматели вне зависимости от наличия между ними формальной связи могут быть признаны судом коллективным работодателем. В качестве доказательства того, что члены группы действуют в координации друг с другом могут использоваться свидетельские показания, электронная переписка, аудио и видеозапись и другие средства доказывания;
- в) оплата труда осуществляется тем членом группы, который фактически поручил выполнение работы. Ставка оплаты труда работника должна определяться централизованно в рамках коллективного работодателя;
- г) при заключении трудовых договоров с работниками от имени коллективного работодателя, работники должны быть проинформированы обо всех работодателях, входящих в группу. Если в состав коллективного работодателя включаются новые работодатели, либо какие-то работодатели выходят из группы, работник должен информироваться о таких изменениях. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением состава коллективного работодателя, должно быть предусмотрено специальное основание для увольнения в ст. 77 ТК РФ и выплата выходного пособия при увольнении;
- д) должен быть предусмотрен минимум рабочего времени (и, соответственно, оплаты труда) в рамках трудового договора с коллективным работодателем. Оптимальным минимумом рабочего времени представляется 30 часов в неделю, т.е. 75% от нормальной продолжительности. Непредоставление заданий в рамках этого минимума должно оплачиваться как простой по вине работодателя в равных долях всеми участниками группы;

 е) учет фактически отработанного времени должен вестись тем участ-
- е) учет фактически отработанного времени должен вестись тем участником коллективного работодателя, который использует труд работника. Информация о фактически отработанном работником времени должна передаваться лицу, координирующему деятельность коллективного работодателя. Заключение договоров о работе в режиме ненормированного рабочего дня для данной категории работников должно быть запрещено. Повышение оплаты работы при привлечении к сверхурочной работе, предусмотренное ст. 152 ТК РФ, осуществляется за счет лица, в пользу которого выполняется работа;

- ж) договором между участниками коллективного работодателя может определяться приоритет или очередность поручения работы конкретному работнику. В том случае, если он уже выполняет работу для одного из участников группы, он не может быть привлечен к ответственности за отказ от выполнения работы для другого участника группы одновременно;
- материальную ответственность по основаниям, предусмотренным гл. 38 ТК РФ, несет конкретный член группы, виновный в причинении ущерба. В случае непогашения долга данным работодателем, члены группы должны нести солидарную ответственность перед работником;
- ответственность за охрану труда несет тот член группы, у которого выполняется работа. При возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, члены группы несут солидарную ответственность перед работником;
- компенсация за простой, связанный с недоиспользованием коллективным работодателем минимума рабочего времени, должна взыскиваться с членов группы в порядке солидарной ответственности;
- л) оплата и другие условия труда работников, выполняющих работу для коллективного работодателя, должна быть не ниже и не хуже, чем у работников, работающих на членов группы по отдельности;
- м) коллективные трудовые права и обязанности работников и работодателей реализуются на уровне коллективного работодателя и/ или каждого члена группы;
- н) участник коллективного работодателя, в пользу которого выполняется работа, обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами. Коллективный работодатель обязан оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые;
- о) поскольку коллективный работодатель не является юридическим лицом и не зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, он не должен вести трудовых книжек, но должен регистрировать трудовые договоры в органах местного самоуправления:
- в случае уменьшения количества участников коллективного работодателя до одного, единственный участник коллективного работодателя становится правопреемником в качестве работодателя в трудовых отношениях с работником.
- 2. *Вторая* форма новых форм труда, выделенная Еврофондом, это разовое *совместное использование труда* (ad-hoc employee shar-

ing). Разовое совместное использование труда заключается в том, что работодатель, который временно не может предоставить работу своим работникам, направляет их на работу в другую компанию. При этом сохраняет силу трудовой договор между изначальным работодателем и работником, в то время как работник включается в организационную структуру принимающего работодателя. Эта схема также похожа на труд через агентства временной занятости с той разницей, что изначальный работодатель не является агентством занятости, предоставление труда работников не относится в сфере его деятельности, и его цель заключается именно во временном предоставлении труда работника, который в дальнейшем вернется к нему. Эта практика уже используется в России работодателями и чаще всего называется прикомандированием или секондментом (от англ. secondment)¹.

Законность схемы по действующему законодательству: так же, как и в случае с предыдущей схемой (стратегическое совместное использование труда), данная схема незаконна по действующему законодательству. Только частные агентства занятости на основе договоров о предоставлении труда работников (персонала) имеют право предоставлять труд работников третьим лицам.

Необходимость адаптации (возможности и риски): данная схема могла бы помочь работодателям более оптимально использовать свои трудовые ресурсы и, соответственно, повысить прибыльность бизнеса и производительность труда. Помимо более эффективного использования рабочего времени, данная схема используется и для повышения квалификации работников, которые в процессе работы для других работодателей получают дополнительный опыт и навыки в своей сфере².

Тем не менее, следует иметь в виду, во-первых, что на практике такие схемы могут использоваться для схем налоговой «оптимизации», т.е. злоупотреблений со стороны предпринимателей в отношении налогов и обязательных платежей. Такого рода «оптимизации» осуществляются путем оформления работников в одном юридическом лице группы компаний и выполнения работ для другого юридиче-

 $^{^1\,}$ См. об этом: Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях. С. 313-314.

² Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. № 12 (72), 2016. Режим доступа: https://sovman.ru/article/7202/. В других странах командирование тоже рассматривается, в том числе, в качестве одной из форм повышения квалификации. См., например: Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liège, Belgium, 2006.

ского лица таким образом, что прибыль одного из юридических лиц «теряется» при оплате услуг другой компании. Во-вторых, что не менее важно, безусловная легализация этой схемы будет означать снятие всех барьеров для заемного труда, о проблемах которого в литературе по трудовому праву сказано очень много¹.

С одной стороны, легализация этой схемы без каких-либо ограничений чревата теми же проблемами, что и заемный труд и, соответственно, резким повышением неустойчивости занятости. С другой стороны, легализация с ограничениями, аналогичными действующим нормам о договорах о предоставлении труда работников (персонала) фактически оставит ситуацию в действующем виде, и работодатели не получат никаких преимуществ. В связи с этим оптимальным представляется путь легализации данной схемы в ограниченном объеме, таким образом, чтобы предоставлять персонал могли не только лицензированные агентства занятости, но и предоставление персонала было для работодателей не профильным видом деятельности, а только способом более оптимального использования рабочего времени и сил своих работников.

Требуемые законодательные меры по адаптации: следует принять изменения в ТК, предусматривающие что:

- а) работодатель имеет право командировать работника для выполнения работы в пользу третьего лица, но продолжительность рабочего времени при работе в пользу третьего лица не должна превышать 35% от продолжительности рабочего времени в пользу основного работодателя за учетный период;
- б) такое направление требует согласия работника;
- в) оплата труда за всю работу должна осуществляться основным работодателем в размере не менее средней заработной платы за соответствующий период работы в пользу основного работодателя;
- г) запрещается направлять работников для выполнения работ, запрещенных для выполнения в рамках договоров о предоставлении

¹ См. об этом: Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. Москва, 2012; Коршунова Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права, № 10, 2016. С. 134–144; Лушников А.М., Лушникова М.В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в российской федерации: теоретические и прикладные проблемы // Евразийский юридический журнал. 2013. № 11 (66). С. 124–126; Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право, № 9, 2004; Цыпкина И.С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права, № 3, 2017. С. 160–167; Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права № 4, 2015. С. 66–77 и др.

труда работников (персонала) на основании п. 12 ст. 18.1 Закона «О занятости населения в Российской Федерации) (замена бастующих, замена в других случаях законной остановки работы по инициативе работников, замена работников при простое, банкротстве, при установленном неполном рабочем дне для избежания массового увольнения);

- д) работникам предоставляются те же гарантии, что и работникам, работающим по договорам о временном предоставлении труда работников (персонала).
- 3. Совместное трудоустройство (job sharing) означает трудовое отношение, в котором один работодатель нанимает нескольких (обычно, двух) работников для совместного выполнения одной трудовой функции, в сумме выполняемой полное рабочее время. Принято различать совместное трудоустройство (job sharing) и совместную рабоmy (work sharing). Последняя относится к краткосрочному переходу на режим неполного рабочего времени для распределения работы между работниками, чаще всего используемую в качестве альтернативы сокращения работников. Совместная работа в этом смысле предусмотрена ч. 5 ст. 74 ТК РФ, предусматривающей право работодателя в случае организационных или технологических условий труда вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев для предотвращения массового увольнения работников. Фактически имеющаяся работа в данном случае распределяется между работниками, однако с юридической точки зрения это отражается только на том, что работникам устанавливается неполное рабочее время. Совместное трудоустройство – это более сложная с юридической точки зрения схема.

Законность схемы по действующему законодательству: совместное трудоустройство подразумевает определенную координацию между работниками в отношении распределения их рабочего времени. По действующему законодательству именно работодатель поручает работнику конкретные виды работы², причем работа выполняется работником лично³. Поэтому самостоятельно решить вопрос о том, кто какую работу выполняет в конкретное время, без согласования с работодателем работники в настоящее время не имеют права.

Необходимость адаптации (возможности и риски): основные преимущества совместного трудоустройства для работников связыва-

¹ См. об этом: Work sharing during the great recession: New developments and beyond. J.C. Messenger, N. Ghosheh (eds.) International Labour Organization (ILO), Geneva, 2013.

² Ст. 15, 22, 56 ТК РФ.

³ Ст. 15, 56 ТК РФ.

ются¹ не с созданием рабочих мест как таковых, а с помощью в трудоустройстве для уязвимых категорий работников: матерей, возвращающихся из отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, лиц с ограниченными возможностями, студентов, пожилых работников и др. Для работодателей в качестве выгоды от совместного трудоустройства выделяют² преемственность в ведении деятельности, большую вовлеченность работников в процесс труда и повышение производительности труда как следствие того, что два работника обмениваются информацией и опытом в отношении своей работы.

Проблемные аспекты использования данной схемы связаны с недостаточной координацией работников между собой, которая может привести к перекладыванию ответственности за выполнение работы друг на друга и к стрессам работников и их конфликтам между собой в связи с тем, что каждый из них считает, что он (она) перерабатывает по сравнению со своим коллегой.

Легализация данной схемы в российском законодательстве представляется целесообразной при условии закрепления добровольности соглашения между работниками о совместном выполнении работы и норм, распределяющих ответственность между работниками за совместное, либо поочередное выполнение работы.

Требуемые законодательные меры по адаптации: следует принять изменения в ТК РФ, предусматривающие что:

- а) работодатель и работники (два и более) могут заключить трудовой договор на условиях совместного трудоустройства;
- б) работники сами определяют конкретное распределение работы между собой, но согласовывают это распределение с работодателем;
- в) работодатель обязан оплачивать труд каждого работника по отдельности пропорционально отработанному времени. Если работа выполняется совместно, каждый работник имеет право на полную оплату;
- г) второй работник обязан заменить первого работника, если тот не может выполнять свою работу, за исключением случаев невозможности выполнения работы по уважительным причинам;
- в случае договорного распределения отдельных частей выполняемой работы и рабочего времени, каждый работник несет ответственность за выполнение своей части работы;

 $^{^1\,}$ Wheatley D. It's good to share: Job share as a solution to youth unemployment and ageing working populations. Conference presentation, 15th Association for Heterodox Economics Conference, 4–6 July 2013, London.

 $^{^2}$ Daniels L. Job sharing at senior level: Making it work, The Job Share Project. 2011. Available at http://www.thejobshareproject.com/resources.html.

- в случае наличия частей работы, выполняемой совместно, оба работника несут ответственность за выполнение этой работы. При этом может быть заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, которым устанавливается специфика и доли ответственности работников;
- ж) при увольнении одного из работников, работодатель обязан предложить оставшемуся работнику заключить трудовой договор для выполнения общей работы единолично с сохранением установленных условий труда.
- 4. Промежуточное управление (interim management) занятость, при которой компания «сдает в аренду» работников другим компаниям на определенный срок и с определенной целью. Предоставление труда работников это основная сфера деятельности работодателя при этой форме занятости, но, в отличие от агентств временной занятости, работники таких компаний представляют собой высококвалифицированных экспертов, которые направляются в принимающие компании для решения специфических управленческих или технических проблем, либо для помощи в сложные с экономической точки зрения периоды деятельности принимающих компаний.

Законность схемы по действующему законодательству: Еврофонд отмечает в своем исследовании, что в большинстве случаев агентство, предоставляющее труд управленцев в таких ситуациях, выступает не как работодатель для таких работников, а как посредник между принимающей стороной и работниками¹. Такого рода деятельность частных агентств занятости вполне соответствует действующему законодательству и не требует внесения в него каких бы то ни было изменений. Если же частное агентство занятости все-таки считает необходимым участвовать в предоставлении труда таких работников в качестве их работодателя, в настоящее время это будет противоречить ч. 2 ст. 341.2 ТК РФ, в которой приводится исчерпывающий перечень оснований для заключения трудового договора с целью работы по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Необходимость адаптации (возможности и риски): представляется, что легализация заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала) с «кризисными менеджерами» может иметь позитивный эффект с точки зрения выведения из неформальной сферы подобных отношений и стабилизации отношений таких кризисных менеджеров с агентствами, которые предлагают их услуги. С учетом того, что такие работники в любом случае ориентированы

¹ Eurofound. New forms of employment. P. 40.

на проектный способ деятельности, подразумевающий переключение с одного объекта на другой, а их труд оплачивается высоко по сравнению с большинством других категорий работников, рисков, связанных с увеличением неустойчивости занятости этих работников, не усматривается.

Требуемые законодательные меры по адаптации: для легализации данной схемы достаточно расширения оснований для заключения трудового договора с целью предоставления труда работников (персонала) с указанием максимального срока предоставления таких услуг, чтобы зафиксировать временный и проектный характер таких работ.

5. Разовая работа (casual work) — тип работы, при которой занятость не обладает стабильностью и продолжительностью, а работодатель не обязан регулярно предоставлять работу, однако имеет право вызывать работника по мере необходимости. По данным МОТ, около 7% рабочей силы в Великобритании, Испании, Финляндии и Франции работали в рамках такой разовой работы по стоянию на 2004 г. По данным Еврофонда, доля работающих в рамках этой формы занятости в последние годы увеличивается и достигла в странах ЕС 71% для неквалифицированных видов работ, но продолжает расти и в отношении более квалифицированных работ².

Еврофонд выделил две схемы разовой занятости — перемежающаяся работа (intermittent work) и работа по запросу (on-call work) либо контракты с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts). Обе схемы, безусловно, представляют собой классические случаи неустойчивой занятости.

Перемежающаяся работа подразумевает, что работодатель обращается к работникам на регулярной или нерегулярной основе для выполнения конкретного поручения, зачастую относящегося к индивидуальному проекту, либо к сезонной работе. Такая занятость всегда носит срочный характер, причем срок увязывается либо с выполнением конкретного задания, либо с выполнением работы в течение определенного количества дней.

Законность схемы по действующему законодательству: данная схема вполне законна и по действующему российскому законодательству. Глава 45 ТК РФ предусматривает особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а глава 46 — особенности регулирования труда сезонных работников.

¹ International Labour Organization. On-call work and 'zero hours' contracts. Information sheet No. WT-15, Geneva; ILO, Geneva, 2004.

² Eurofound. New forms of employment. P. 46.

Необходимость адаптации (возможности и риски): специально адаптировать эту схему для возможности использования в России не требуется, поскольку она законна. Основными проблемами, связанными с ее реализацией, можно назвать повышенный уровень неформальности трудовых отношений, а также стремление работодателей оформлять такие отношения с помощью гражданско-правовых договоров.

Требуемые законодательные меры по адаптации: представляется, что наиболее эффективными способами снижения неустойчивости занятости в рамках такой перемежающейся работы, могут быть меры общего характера по усилению контроля за соблюдением действующего трудового законодательства. В частности, этому может помочь пересмотр положений Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»¹ в той части, в которой они противоречат приоритетной Конвенции МОТ 1947 г. об инспекции труда (№ 81)², а также усиление финансовых и организационных возможностей государственной инспекции труда.

Работа по запросу или контракты с нулевым рабочим временем подразумевают длящееся трудовое правоотношение между работником и работодателем, при котором, однако, работодатель не обязан постоянно предоставлять работу для выполнения работником. У работодателя есть право вызывать работника для выполнения работы тогда, когда это ему удобно и необходимо. Существует практика заключения трудовых договоров, включающих указание на минимальную и максимальную продолжительность рабочего времени без указания фиксированной величины, а также так называемые договоры с нулевым рабочим временем, когда никакой минимум рабочего времени в трудовом договоре не устанавливается вообще. Эта форма занятости в последнее десятилетие получила растущее распространение в Великобритании, Ирландии, Италии, Нидерландах и Швеции³. В Великобритании работник, занятый в режиме работы по запросу, не обязан соглашаться на выполнение работы. Если работник не готов выполнить работу в предлагаемое время, работодатель обращается к другому работнику из группы работников, с ко-

¹ Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

 $^{^2\,}$ См. об этом подробнее: Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Инспекция труда: соответствие требованиям международных норм. Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. № 10. С. 44.

³ Eurofound. New forms of employment. P. 46–47.

торыми заключены такие договоры. Однако данные социологических исследований показывают, что вероятность того, что к работнику, который отказался от выполнения работы, обратятся снова, не очень велика. Часть работников даже указывает, что работодатели применяют к ним дисциплинарные санкции за отказ от работы¹. В Италии работника должны предупредить о задании не менее чем за один день, а в случае отказа выйти на работу, трудовой договор может быть расторгнут работодателем.

Законность схемы по действующему законодательству: в соответствии с ч. 2 ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Нормы действующего законодательства не допускают возможности установления не конкретной продолжительности рабочего времени за учетный период, а какого-либо интервала, либо, тем более, неуказания продолжительности рабочего времени, не допускают вообще. Таким образом, данная схема в настоящее время не может законно применяться по действующему трудовому законодательству.

Необходимость адаптации (возможности и риски): договоры с нулевым рабочим временем носят ассиметричный характер: с одной стороны, работодатель обращается к работнику тогда, когда ему удобно, и только если ему это необходимо. С другой стороны, возможность работника отказаться от поручаемой ему работы ограничена даже в случае, если такое право будет установлено в законодательстве. Очевидно также, что ни о какой устойчивости занятости в данном случае речь не идет. Опросы, проводившиеся в Ирландии, показали, что работа по запросу характеризуется самими работниками как неустойчивая, ниже оплачивается, и связана с худшим обеспечением иных условий труда, упрощенными процедурами найма и увольнения. Кроме того, вероятность того, что работники в рамках таких договоров проходят производственное обучение и повышение квалификации, ниже на 47% по сравнению с работниками с обычными трудовыми договорами².

Единственным преимуществом легализации данной схемы можно назвать мотивацию выведения таких отношений из сферы нефор-

¹ Chartered Institute of Personnel and Development. Zero hours contracts: Myth and reality, London: London, 2013.

² Layte R., O'Connell P. J., Russell H. Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality? // Economic and Social Review, Vol. 39, No. 2, 2008. P. 81–104.

мальной занятости. Тем не менее, указанное преимущество, как представляется, не компенсирует несправедливости данной формы трудовых отношений и нестабильной занятости, которая развивается в рамках этой формы. Основной риск применения данной схемы связан с тем, что занятость в рамках классических трудовых отношений будет быстро замещаться такой «разовой» занятостью просто потому, что это дешевле и проще для работодателей. В связи с этим легализация данной формы не представляется целесообразной.

Требуемые законодательные меры по адаптации: адаптация данной формы занятости в российской практике не представляется целесообразной, а контроль за ее нелегальным использованием работодателем должен усиливаться путем усиления общих механизмов контроля за соблюдением трудового законодательства (см. рекомендацию по предыдущей форме занятости).

6. Мобильная работа, основанная на ИКТ (информационно-коммуникационных технологиях, ICT-based mobile work). Мобильная работа, основанная на ИКТ, – это трудовые отношения, выполняемые, по крайней мере, частично, но регулярно, за пределами «основного офиса», принадлежащего работодателю, либо специально приспособленного домашнего помещения, с использованием ИКТ технологий для подсоединения к общим компьютерным сетям компании. Еврофонд отграничивает данную форму трудовых отношений от «традиционной телеработы»¹, указывая, что для последней характерна привязка к какому-то конкретному месту выполнения работы, удаленного от работодателя (например, дом работника), в то время как мобильная работа, основанная на ИКТ, не подразумевает какойлибо фиксации рабочего места². Соответственно, в своем обзоре Еврофонд оперирует³ разными степенями мобильности рабочего места: полная мобильность, подразумевающая частую перемену рабочих мест и форм трудовой деятельности (например, журналисты, инженеры, обслуживающие технику, менеджеры на разных площадках и т.п.) –

¹ Eurofound. Telework in the European Union. Dublin: Eurofound, 2010. Available at: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer = https://www.google.com/&httpsredir = 1&article = 1433&context = intl. Это разграничение в чем-то схоже с отличием дистанционной и надомной работы по ТК РФ. См. Герасимова Е.С. Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. 2013. № 10. С. 16–21; Специфика регулирования труда отдельных категорий работников. Учебное пособие для магистров. Под ред. Н.Л. Лютова, И.С. Цыпкиной. М.: Проспект, 2018. С. 16–181.

² Eurofound. New forms of employment. P. 73.

³ На основе исследования The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives. H. Schaffers, T. Brodt, W. Prinz, M. Pallot, M. (eds.) the MOSAIC Consortium, Telematica Instituut. Enschede the Netherlands 2006.

в российской терминологии — работа, носящая разъездной характер; частичную мобильность с частой сменой места работы, но в географически ограниченных районах, либо привязанных к какой-то площадке (больницы, школы, кампусы и т.д.); размещение рабочих мест в нескольких точках; сетевые рабочие места.

Представляется, однако, что для целей правового регулирования большее значение имеет не частота смены рабочих мест или их географический ареал, а степень определенности его фиксации.

Законность схемы по действующему законодательству: В российском трудовом праве данный вид трудовых отношений обозначается как *трудовом праве данных работников*, предусмотренный главой 49.1 ТК РФ, введенной в действие в 2013 г. То есть, сам вид таких отношений легален. Тем не менее, существуют серьезные пробелы правового регулирования дистанционного труда, препятствующие его эффективному применению.

Необходимость адаптации (возможности и риски): развитие электронных технологий подталкивает и работников, и работодателей к использованию дистанционного труда. Работодатели не тратят денежные средства на содержание дорогостоящих офисных помещений, а работники экономят время и деньги, которые нужны, чтобы добираться до работодателя, а также зачастую работают в более комфортной для себя среде. Проблемы дистанционного труда связаны, прежде всего, с тем, что типичная характеристика трудового отношения — регламентация труда как процесса, а не результата труда¹, в случае дистанционного труда подвергается существенной эрозии². В случае, если работодатель не контролирует процесс выполнения работы, возникают вопросы, связанные с тем, каким образом можно

¹ См.: Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1; Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. Ярославль, 2010. С. 18–3; Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом, № 4, 2016. С. 7–11; Радевич Е.Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 516–524.

² См. также: Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2(28). С. 88−97; Ваисльева Ю.В., Шуралева С. В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Монография. Пермь: Пермский государственный научно-исследовательский университет, 2016; Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76−91.

учитывать фактически отработанное время, отвечать за безопасность и гигиену труда и др.

Требуемые законодательные меры по адаптации: несмотря на существование специальной главы 49.1 ТК РФ, посвященной дистанционному труду, не все аспекты этой формы занятости можно назвать оптимально урегулированными законодательством. Часть из них способствует увеличению неустойчивого характера этой формы занятости. Требуют законодательного решения следующие проблемы, связанные с правовым регулированием дистанционного труда:

- а) трудовые отношения могут быть частично дистанционными, а частично реализовываться на стационарном рабочем месте, контролируемом работодателем. Например, такими характеристиками обладает труд преподавателей вузов и школьных учителей. Однако ТК РФ регулирует только на 100% дистанционные либо «стационарные» трудовые отношения;
- б) необходимо более детально урегулировать вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы;
- в) оформление дистанционных трудовых отношений путем обмена электронными документами требует, так называемой, усиленной квалифицированной цифровой подписи (УКЦП) сторон трудового договора¹. Оформление УКЦП достаточно трудозатратный процесс. Если у работника нет УКЦП, ему проще оформить трудовые отношения традиционным способом, но это зачастую также не делается. Уже сейчас судебная практика в ряде случаев рассматривает в качестве доказательства наличия трудовых отношений электронную переписку между сторонами². Эту практику следует закрепить законодательно, поскольку в других делах работникам не удается доказать факт наличия трудовых отношений вследствие отсутствия у них УКЦП³;
- стороны трудового отношения в рамках дистанционного труда могут прийти к соглашению о том, что работодатель не вносит записи о дистанционной работе в трудовую книжку, а при оформлении трудовых отношений впервые, не обязан заводить трудовую

 $^{^{1}}$ Часть 4 ст. 312.1 ТК РФ.

 $^{^2}$ Например, решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06.07.2016 г. по делу № 2-4775/2016 // СПС Гарант.

 $^{^3\,}$ См., например, решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13.01.2016 г. по делу № 2-1033/2016 // СПС Гарант.

- книжку¹. Это может привести к ситуации, когда следующий работодатель откажется заводить трудовую книжку для бывшего дистанционного работника, поскольку обязан это делать только при первом трудоустройстве². Этот дефект законодательства необходимо устранить;
- д) законодательно не урегулирован механизм, позволяющий осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах и в разрешении коллективных трудовых споров³;
- е) часть 1 ст. 312.5 ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данное основание, как представляется, дискриминирует дистанционных работников по сравнению с большинством других категорий работников, в отношении которых такое основание для расторжения трудового договора отсутствует. Никаких объективных оснований для выделения такого основания для дифференциации труда дистанционных работников не усматривается;
- ж) дистанционный труд может носить транснациональный характер, однако российское законодательство к такому виду отношений не приспособлено⁴.

Выводы по главе 4

1. Выявлены высокие риски и распространенность неустойчивой занятости среди отдельных социально-демографических, образовательных и профессионально-квалификационных групп населения: иностранных работников; людей с инвалидностью; молодежи и пожилых; женщин; лиц, освобожденных из учреждений; исполняющих наказание в виде лишения свободы, а также в зависимости от уров-

¹ Часть 6 ст. 312.2 ТК РФ.

² См. об этом: Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. – М.: Юрайт, 2014. С. 436.

 $^{^3}$ См.: Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2013. Вып. 3(21). С. 152−156; Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. Право. Журнал Высшей школы экономики. № 2, 2017. Р. 124−128.

⁴ См. об этом: Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2014. Вып. 3(25). С. 156–163; Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. Op. cit. P. 116–129.

ня образования, сферы занятости, квалификации и профессии. Эти повышенные риски следует учитывать при разработке политики в области трудовых отношений, вводить специальные меры по защите трудовых и социальных прав, вышеуказанных, социально-демографических и профессиональных групп, реализовывать специальные программы по повышению правовой грамотности работников и работодателей, включать специальные мероприятия в программы занятости, а также в коллективные договоры и соглашения социального партнерства и др.

- 2. Необходимо принятие комплекса мер по регулированию внешней трудовой миграции. Эти меры должны включать инициирование развития международного законодательства, многосторонних и двухсторонних соглашений России со странами – донорами трудовых ресурсов, внутрироссийские меры по поддержке адаптации внешних трудовых мигрантов на российском рынке труда, созданию им равных условий с российскими работниками, стимулирование внешней миграции высококвалифицированных специалистов, особенно, из стран, в которых проживают соотечественники. Необходимо совершенствовать механизм управления внешней трудовой миграцией. Содержательные вопросы регулирования социально-трудовых отношений в связи с внешней трудовой миграцией целесообразнее решать при более широкой опоре на профильное министерство труда и социальной защиты населения. С другой стороны, необходимо продолжать политику пресечения незаконной (нелегальной) трудовой миграции, которую, проводят органы внутренних дел.
 3. Для снижения масштабов НЗ необходимо реализовать целый
- 3. Для снижения масштабов НЗ необходимо реализовать целый ряд инноваций в инфраструктуре и институтах, регулирующих российский рынок труда. Государственные и негосударственные посредники на рынке труда должны обладать и доносить до соискателей рабочих мест максимально возможную, прозрачную и понятную соискателям информацию о рабочих местах, помогать им минимизировать риски неустойчивой занятости, разрабатывать, способствующие решению этой проблемы, новые направления политики на рынке труда.
- 4. Как показывает проведенный анализ, не все «новые» или нетипичные формы занятости в одинаковой степени воздействуют на неустойчивость занятости. Соответственно, и подход законодателя в отношении их регламентации должен быть принципиально разным.

Первая из рассмотренных форм – *стратегическое совместное ис- пользование труда работников* – может быть очень полезной и важ-

ной с точки зрения не только предоставления удобного механизма, помогающего работодателям выстраивать эффективные и экономичные структуры для совместного использования результатов труда работников, но и для предотвращения злоупотреблений самими работодателями в случаях их корпоративной множественности.

Вторая форма – разовое совместное использование труда работников – позволяет работодателям снижать простой работников и повышать эффективность труда, однако при ее легализации необходимо установление четких границ, не позволяющих превращать такое разовое совместное использование в самостоятельный бизнес работодателя – фактически, заработок на заемном труде.

Третья форма — совместное трудоустройство — может быть полезна с точки зрения помощи уязвимым на рынке труда категориям работников, а также предоставления работодателям более стабильного предложения труда. При легализации данной схемы следует осторожно отнестись к установлению механизма координации между работниками и предотвращению размывания ответственности в отношении работодателя.

Четвертая форма – так называемое *промежуточное управление* – представляет собой специфическую форму договоров о предоставлении персонала применительно к управленческим работникам высокой квалификации. Представляется, что легализация такой формы может быть полезна для решения ряда управленческих задач работодателей и не представляет существенных рисков с точки зрения неустойчивой занятости.

Пятая форма, *разовая занятость*, напротив, представляет собой классический пример неустойчивой занятости, и легализация этой формы весьма опасна с точки зрения сохранения социально-трудовых прав работников.

Шестая форма — мобильная работа, основанная на ИКТ, — уже легализована в России в виде надомного труда, однако для эффективного применения этой формы на практике, отечественное законодательство нуждается в существенном объеме доработок (регулирование «частичной» дистанционной занятости, уточнение норм о рабочем времени, упрощение оформления и доказывания существования трудовых отношений и др.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Политический характер проблемы неустойчивости занятости и парадигмальные пути ее решения

В представленном монографическом исследовании рассмотрены вопросы развития теории неустойчивой занятости (НЗ): экономикосоциологический генезис ее понятия, науковедческие характеристики, вызовы для будущего сферы труда. Определены подходы к оцениванию ее масштабов: на основе выявленных авторами критериев, определены минимальные и максимальные размеры неустойчивой занятости. Обосновано, что основные проблемы, которые надо решить для сокращения НЗ, лежат не в теневой, а в формальной экономике, и прежде всего, в формах контрактных отношений, неблагоприятных условиях труда и ведения бизнеса в российских организациях.

Рассмотрены вызовы неустойчивой занятости и трансформации сферы труда в процессе современного этапа революции 4.0 и формирования в России цифровой экономики, интернет-платформ для поиска работы и трудоустройства, разработаны подходы к оцениванию навыков работников в условиях современных информационнокоммуникационных технологий и гибкой неустойчивой занятости. Проанализированы возможные пути, позволяющие снизить масштабы неустойчивой занятости, прежде всего, среди социально уязвимых категорий населения, таких как иностранные работники, люди с инвалидностью, молодежь и пожилые, женщины, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, а также в отдельных сферах занятости в зависимости от уровня образования, квалификации и профессии работников.

Предложены меры по развитию инфраструктуры и институтов, регулирующих российский рынок труда, а также по правовому регулированию нетипичных трудовых отношений как способы сокращения неустойчивой занятости.

Накопившийся комплекс проблем в области регулирования занятости в нашей стране и огромные масштабы неустойчивой занятости, требуют, прежде всего, политической воли от органов власти. Их представители в силу разных причин даже не артикулируют эту проблему. В той мере, в которой ее пытаются решить, не осмыслив весь ее масштаб и последствия для страны, акценты смещены на неформальную занятость, а цели на увеличение собираемости налогов и страховых сборов. Вопросы улучшения условий для развития бизнеса для уменьшения масштабов этой проблемы и, особенно, защи-

ты трудовых и социальных прав миллионов работников, находящихся в неустойчивой занятости, властью не поднимаются. Все это позволяет сделать вывод о первичности политической постановки вопроса. Поэтому, в заключение, развернем немного этот аспект проблемы.

Для любой научной категории вполне естественно быть объектом политической борьбы, в особенности, если это касается категорий социально-политических. М. Фуко показал, что научный дискурс сильно зависим от социально-политических отношений, а истина может быть плодом конкретных социально-исторических обстоятельств¹. В рамках властных и научных дискурсов институционализируются те понятия, которые в наибольшей степени соответствует используемым идеологическим и прикладным концептам знания и управления. Именно так, по Фуко, проявляется природа феномена, который он называет «властью-знанием»: аппараты власти воплощают в жизнь политико-идеологические концепты, в то время как производители истины (ученые) теоретизируют господствующие в качестве институционализированной истины практики.

Как указывает один из основоположников акторно-сетевой теории Джон Ло, концепции социальной реальности в общественных науках по существу являются синкретическими комплексами разнородных фактов, собранных с помощью избранного метода в целостную научную картину. Ло называет такие концепции «метод-сборками»², которые становятся итогом многочисленных консенсусов по поводу того, что исследовать, с помощью каких методов и в каких целях. В общественных науках, по словам Ло, существование методов-сборок неизбежно и безальтернативно, поскольку один и тот же феномен может подвергаться различным политическим и идеологическим интерпретациям, а взаимоисключающие методы исследования могут приводить к комплементарным выводам.

Именно это происходило с теорией рынка труда, которая прошла долгий путь от экономико-социологической концепции труда, выстроенной политической экономией XIX в., до современного неолиберального прагматически ориентированного подхода. Как это часто бывает в современной экономике, после экспансии «чикагской школы», идеи которой в 90 — х годах прошлого столетия реализовывались в России, да и сейчас являются доминирующими при принятии

 $^{^{\}rm 1}$ Foucault M. (2003) Lectures at the College de France. 1975–76, trans. D. Macey. New York: Picador.

 $^{^2~\}textit{LawJ}.$ (2004) After Method: Mess in Social Science Research. London and New York: Routledge.

властных решений, рынок труда как научный концепт подвергся разжалованию из области предмета политических споров между капиталом и трудом в категорию чисто техническую, проблемы которой решаются с помощью верной комбинации формул, сформулированных в праволиберальном ключе. Но, как пишет Ж. Рансьер, деполитизация — древнейшее политическое искусство¹.

Само понятие политической экономии многим кажется архаичным или слишком абстрактным, тогда как экономика — напротив, конкретным и прикладным. В действительности, экономика и социология должны стремиться к определенной кооперации, в особенности в таких категориях, которые явно демонстрируют взаимосвязь между различными сферами жизни общества: политикой, социальной сферой и рынками. Опыт политической экономии, то есть восстановления, вследствие теоретизации и мнимой деполитизации, связи между экономическими категориями (которые Маркс называл теоретическими абстракциями общественных отношений) и самими социальными отношениями, мог бы быть взят в современных условиях на вооружение в нашей стране в целях постановки неустойчивости как политической проблемы.

Разделение между экономикой и политикой, напротив, является искусственным продуктом эпохи мнимого «конца истории». С точки зрения неолиберализма, экономическая наука не решает вопросы политические, то есть вопросы изменения существующей системы распределения и перераспределения классовой власти, поскольку они уже решены в рамках либерально-демократической политической теории. Если найден наилучший способ распределения, — свободный рынок, то остальные вопросы, якобы, становятся делом неполитическим, и, значит, не подлежат демократическому механизмам выбора. Решения, принимаемые на этом уровне, носят технократический характер и представляются не волюнтаристскими актами власти, а «вынужденной» мерой, продиктованной безличной необходимостью глобального свободного рынка.

Мнимая бесспорность и безальтернативность технократического неолиберального подхода связана с парадоксом ложного сознания, принимающего «организационные формы современности как вечные естественные законы»². В этом смысле индивиды под властью мнимых «естественных» законов глобального рынка позднего капитализма оказываются в положении, о котором писал Маркс: «их собственное общественное движение принимает форму движений вещей,

¹ Ranciere J. (2007) On the shores of Politics. Verso.

² Lukach. G. (1967) Reification and Consciousness of the Proletariat. Merlin Press.

под контролем которых они находятся, вместо того, чтобы его контролировать». $^{\scriptscriptstyle 1}$

Важно помнить, что институционализация любого понятия или комплекса понятий является процессом не исключительно академическим, но и включает в себя определенное противостояние субъектов, заинтересованных в том, чтобы выиграть борьбу за производство и навязывание легитимного видения социального мира, то есть за право конструировать истину о социальном². Для людей, живущих под властью легитимных номинаций неолиберальной парадигмы, проблема заключается в том, что они «забыли» тот момент, в который неолиберализм в результате деградации институтов защиты трудовых прав и возвращения классовой власти капитала превратился в единственно верную истину, которой руководствуются экономические блоки правительств большинства стран мира³.

Но, как любая идеология, неолиберализм, уязвим для критики там, где, сквозь идиллическую картину всеобщей урегулированности свободным рынком, заметен след «ускользающего от символизации» феномена, нарушающего кажущуюся гармонию абстрактных построений.

В 1979 году Ж. Лиотар дал исчерпывающе краткое и поэтому ставшее чрезвычайно популярным описание состояния человека в существующей социально-экономической и политической системе: «на практике неизменные институты вытесняются временным контрактами в профессиональной, эмоциональной, культурной, семейной и международной сферах, а также в политической сфере»⁵. Это состояние человека и общества, которые пытались описать с помощью терминов «постмодерн», «поздний капитализм», «постфордизм» и т.п., характеризуется главнейшим свойством, к которому неоднократно обращались и обращаются значимые мыслители, — неустойчивость. Наиболее важной характеристикой неустойчивости является ее тотальный, всеобъемлющий характер, а также определяющее воздействие на положение человека. Джудит Батлер в своей последней работе описывает это как процесс, воспроизводимый государственными и экономическими институтами, задача которого — постепенное вне-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 685.

 $^{^2}$ Bourdieu P. (1985) The Social Space and the Genesis of Groups // Theory and Society, Vol. 14, No. 6. (Nov., 1985), pp. 723–744.

³ Harvey D. (2007) A Brief History of Neoliberalism. New York: Oxford University Press.

⁴ Zizek S. (2009) The Sublime Object of Ideology. London: Verso.

 $^{^5}$ Lyotard J.-F. (1984) The Postmodern Condition: A Report on Knowledge. Manchester: Manchester University Press. pp. 66–67.

дрение незащищенности, временности и уязвимости в институты труда и социальной защиты. На смену социально-ориентированным моделям экономики приходит идеология индивидуальной ответственности и максимизации рыночной прибыли¹.

На системном уровне неустойчивость является неизбежным следствием развития глобального капитализма, она знаменует переход от позднего колониального империализма, описанного в трудах представителей миросистемного анализа, к совершенно новой системе, связанной не просто с повышением уровня жизни в странах развитого капитализма за счет эксплуатации развивающихся стран, но с глубокой интеграцией неравенства и ненадежности в саму социальную ткань всех обществ, вне зависимости от сложившегося или избранного варианта развития капитализма в отдельно взятой стране. Поэтому распространение неустойчивости связано с уничтожением существовавшей ранее модели социального государства и социального партнерства.

На идеолого-политическом уровне неустойчивость является продуктом орыночивания социальных отношений, агрессивного вторжения концепции и практики «человеческого капитала» и «человека экономического» при посредничестве неолиберальных правительств последней четверти XX в.²

Неустойчивость появляется там, где нужды производства и накопления капитала вступают в конфликт с устоявшейся системой регулирования социально-трудовых отношений на уровне национального государства. Последние, будучи итогом десятилетий борьбы работников за ограничения пространства эксплуатации рабочей силы определенными рамками (8-ми часовой рабочий день, охрана труда, минимальный размер оплаты труда), оспариваются корпора-2циями и государствами с помощью технологий производства неустойчивости на рынке труда, в рамках развертывания глобального капитализма.

Будучи сложным социально-экономическим и политическим феноменом, неустойчивость также подвержена различным интерпретациям, и, в зависимости от подхода, ее исследование может приводить к различным выводам. Ярким примером этого являются общепринятые в среде исследователей и государственных служащих,

 $^{^{\}rm 1}$ Butler J. (2015) Notes Toward a Performative Theory of Assembly. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

² Fleming P. (2017) The Death of Homo Economicus: Work, Debt and Myth of Endless Accumulation. Pluto Press.

занимающихся рынками труда, ключевые индикаторы рынка труда¹. Эти индикаторы являются следствием международного политического признания существования ряда проблем рыночной капиталистической экономики в области труда. Интересно, что неустойчивость, хотя и удостоилась проведения конференций на уровне МОТ (например, симпозиум по неустойчивой занятость в 2012 году²), официально в список индикаторов не вошла, хотя многие из использующихся индикаторов рынка труда являются ее составляющей частью. Например, МОТ использует: термин «уязвимая занятость», относя к этой категории тех, кто вовлечен в самозанятость или работает на семейном предприятии; категорию «частично занятые работники» для тех, кто не работает на условиях полного рабочего времени (МОТ отмечает, что зачастую эта ситуация связана с недобровольным переводом на такие условия и сокращением заработка); понятие недостаточной (менее 40 часов) или избыточной (49 часов и более) рабочей недели; понятие «долгосрочная безработица» для тех, у кого нет работы 12 месяцев и более; понятие занятости в неформальном секторе; категорию «недоиспользование трудового потенциала для тех работников, которые работают меньше стандартного рабочего времени, но желают работать больше; понятие «работающие бедные» – занятые, чей доход меньше прожиточного минимума и др.

Как видно, все эти индикаторы могут быть субкатегориями более общего комплексного понятия неустойчивости. В настоящий момент существует несколько попыток интегрировать и операционализировать понятия неустойчивости и неустойчивой занятости в единую, зонтичную метакатегорию, которая позволила бы охватить различные проявления этого феномена и показать их общую природу и единый источник их генезиса — асимметрию глобального капитализма. Назовем несколько проектов такого рода: исследования канадского социолога Л.Ф. Воско³, проект классификации «хороших» и «плохих» рабочих мест А. Каллеберга⁴, исследование российской научной группы под

¹ Key Indicators of the Labour Market. Ninth Edition. (2016). Geneva: International Labour Office

² From Precarious Work to Decent Work. Outcome Document to the Worker's Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. ILO. 2013.

³ Vosko L.F. (2006) Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity / Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London and Ithaca: McGill-Queen's University Press.

 $^{^4}$ Kalleberg A.L. (2013) Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States., 2970s to 2000s. New York: Sage.

руководством В. Бобкова¹, представленное в данной монографии и др. В настоящий момент, однако, эти инициативы остаются на уровне работы отдельных научных групп, а проблема неустойчивости в основном вызывает интерес либо у исследователей, либо у тех, кто сам страдает от вовлеченности в неустойчивые практики.

Отсутствие комплексного подхода к неустойчивости в рамках индикаторов МОТ неслучайно. Признание системности тех проблем, которые сегодня на глобальном уровне воздействуют на капитализм и рынки труда, требует политической воли государственной власти и политиков. Сегодня чаще всего неустойчивость пытаются представить как технический термин, отражающий недостаточную урегулированность с юридической и экономической точки зрения отношений занятости. Эта позиция — лишь один из пунктов в давнем споре между экономикс и политической экономией: являются ли экономические проблемы временными проблемами технического характера, рядовым несовершенством в целом оптимальной капиталистической системы, или же они, по сути, являются политическими проблемами, требующими политических средств разрешения, таких, как решительные меры по перераспределению доходов и капитала.

Существующие варианты адаптации государственной политики к распространению неустойчивости по существу носят ярко выраженный неолиберальный характер. Показателен в этом смысле пример приспособления к растущей неустойчивости на рынке труда развитых государств. Так, в конце XX века североевропейские страны находились в поисках нового компромисса, подобного компромиссу, существовавшему между трудом и капиталом в социал-демократических странах с моделью «государства благосостояния». В 1990-х европейские социал-демократы, пытаясь найти адекватный своей идеологической платформе, но не слишком радикальный ответ на растущую волну неолиберализации, сформулировали принцип «гибкозащищенности» (flexicurity). Эта модель должна была сохранить преимущества гибкости рынка труда для капитала, обеспечить защиту интересов трудящихся, и, самое главное, сократить безработицу. В 2000-е «гибкозащищенность» была активно взята на вооружение Европейским союзом и на практике проявилась в поощрении национальных правительств к диверсификации законодательного регулирования самых разных форм трудовых отношений, в первую очередь, дистанционной занятости и занятости на условиях непол-

¹ Precarity of Employment: Global and Russian contexts of the Future of Work / ed. By V.N. Bobkov, Moscow: Real Print. 2017.

ного рабочего времени. Эта стратегия должна была помочь бороться с безработицей а также поставить под контроль государства бесконечно умножающиеся варианты взаимоотношений между работником и работодателем.

Частным примером поощрения политики гибкости стали введенные в середине 2000-х «законы Харца» в Германии. Наиболее серьезное их последствие — стимулирование поиска безработными любых форм занятости, в том числе и гибких, привело к беспрецедентному распространению неустойчивости и неравенства в стране¹.

На практике в модели «гибкозащищенности», разумеется, больше гибкости, чем защищенности, а законодательное урегулирование признает, но не сокращает неустойчивые формы занятости. Так или иначе, при формальном «смягчении» последствий распространения неустойчивости это означает в конечном итоге признание ее неизбежности и безальтернативности в качестве терминального статуса для массы наемных работников на рынке труда. Труд фрагментируется и десолидаризируется, а работники в конечном итоге остаются уязвимыми с точки зрения неолиберализации рынка труда и потери «классовой власти»² (class power). Это означает, что подверженные неустойчивости, как пролетариат в марксистской интерпретации, в современном обществе глобального капитализма исполняют функцию резервной армии труда. Российский социолог Жан Тощенко дает очень точную развернутую характеристику положения этих работников: «...мир столкнулся с новым видом отчуждения, с которым в таком обличье и в таком масштабе история ранее не встречалась... Прекариат комплектуется, складывается практически из всех слоев современного общества, олицетворяет огромную массу людей, занимающих неустойчивое, нестабильное социальное положение, которое носит не временное, а длительное состояние. У этих людей нет уверенности в своей необходимости обществу, в своем праве претендовать на занятость по своей или смежной профессии, на социальную защищенность, на надежду в гарантированном будущем своей семьи и своих близких в ситуации, когда некому предъявлять претензии, кроме безымянных и неопределенных социальных институтов»³.

¹ Sieg A. From Unemployment to Strongly Precarioius Work and Living Conditions: Over 15 years Hartz-Laws (Practice in Germany) / Precarity of Employment: Global and Russian contexts of the Future of Work / ed. By V.N. Bobkov. Moscow: RealPrint, 2017. Pp. 70–80.

 $^{^2}$ Crouch C. (2014) Class Relations and Labour-Market Reform /Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy. New York and London: Routledge. P. 38.

 $^{^3}$ Toshenko J.T. (2015) Precariat – New Social Class // Sociologicheskie issledovanya. 2015. #6 P. 8.

В этом случае неустойчивость может быть сконструированным состоянием, которое является в некоторой степени сознательно поддерживаемым для определенных социальных групп сообразно интересам современного глобального капитала¹. Как пишет исследователь неустойчивой занятости Петр Бизюков про ситуацию в России, «работодатель конфигурирует социальные отношения так, как считает нужным...корректировка подразумевает наличие двух позиций у акторов»². При этом мы сознательно не употребляем термин «прекариат» (precariat), введенный в широкий оборот в академических кругах Г. Стэндингом³. На наш взгляд, здесь следует быть осторожным терминологически, поскольку полная аналогия между пролетариатом и теми, кого обычно обозначают словом «прекариат», заманчива, но методологически небезупречна: прекариат не опасен для глобального капитала, и, тем более, не может претендовать на статус социального класса в строгом смысле этого слова. Те, кто подвержен различным формам неустойчивости, представляют собой совершенно разные группы, в той или иной мере вовлеченные в неустойчивые социально-трудовые практики с разной степенью риска и опасности: трудовые мигранты, молодые специалисты, работающие матери, работающие пенсионеры и т.п.

За пределами западного мира, в том числе в России, господствует полное или частичное непризнание неустойчивости в качестве политической проблемы. С юридической точки зрения это означает сохранения жесткого трудового и социального законодательства при последовательном техническом сокращении мер социальной поддержки и регулирования рынка труда. В России хорошей иллюстрацией этому служат широко распространенные неформальные практики организации взаимоотношений между работниками и работодателями, при которых формальная жесткость контрактных соглашений компенсируется их фактическим неисполнением. В результате в России образовался огромный слой занятых в неформальной экономике, причем эти работники преимущественно вынуждено, а не добровольно работают в такой форме⁴. В Китае разрыв между

 $^{^1}$ Fumagalli A. (2013) Cognititve Biocapitalism, the Precarity Trap, and Basic Income: Post-Crisis Perspectives / Post-Crisis Perspectives: The Common and its Powers. New York: Peter Lang.

 $^{^2}$ Bizyukov P. Precarious employment as a from of Labour Relation Degradation // Vestnik Obschestvennogo mneniya. 2013. Ne 1 (114). P. 109.

 $^{^3}$ $Standing\ G.$ (2011) The Precariat The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic.

 $^{^4}$ $\it Veredyuk$ O.V. Neformal'naya zanyatost': struktura b factory riska v Rossii // Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta. 2016. Ser.5. Vyp.4. Pp. 33–48.

общепризнанно строгим трудовым законодательством и реалиям результируется в сотнях забастовок трудящихся по всей стране ежегодно¹.

Но каким образом неустойчивость может быть артикулирована в качестве политической проблемы и признана государственными институтами в качестве руководства к действию? Г. Стэндинг настаивает, что борьба неустойчиво занятых работников за улучшение своего положения должна быть связана не с требованием новой системы распределения благ, но с требованием равного перераспределения между всеми социальными группами социально-экономической защиты, контроля над собственным (в т.ч. рабочим) временем, качества рабочего пространства, знаний и образования, доступа к освоению финансовых компетенций и финансового капитала². По мнению Стэндинга, именно этого и лишены в первую очередь представители прекариата, социально-экономическое неравенство лишь следствие депривации устойчивости и стабильности, то есть смещения рисков с государства и работодателя на работника. В конечном итоге, превращение неустойчивости из технического термина в предмет политической дискуссии может произойти только в результате политической борьбы работающих, вовлеченных в неустойчивую занятость, за свои права подобно тому, как в свое время стандартные социально-трудовые отношения стали результатом борьбы профсоюзов. Вся история МОТ показывает, как поэтапно те или иные проблемы взаимоотношений между работником и работодателем признавались существенным, институционализировались в виде международных норм, внедрялись в национальное законодательство, и, наконец, становились привычными экономико-социологическими показателями статистики, науки и управления. В этом ключе превращение всего комплекса социальных проблем, связанного с неустойчивостью, в предмет политической дискуссии, является важной задачей для ученых. Отдельные элементы неустойчивости уже становятся источником общественных обсуждений и поводом для разработки регулирующих норм. По всему миру отдельному регулированию подвергается частичная и дистанционная формы занятость, агентский (заемный) труд. Отдельным предметом регулирования становится баланс между работой и личной жизнью

¹ China's labour law is no use to those who need it most. The Economist. URL: https://www.economist.com/news/china/21726747-very-helpful-crooked-white-collar-workers-chinas-labour-law-no-use-those-who-need-it

 $^{^2\,}$ Standing G. The Precariat and Class Struggle. RCCS Annual Review. October, 2015. Issue no. 7. Pp. 3–16.

на рабочем месте (work/life balance): Европарламент, например, указывает, что качество рабочего места во многом определяется именно этим критерием¹. В некоторых случаях, балансом между работой и личной жизнью озабочены и коммерческие компании: например, немецкая компания Daimler продвигает политику, которая позволяет работникам не получать рабочих электронных писем во время отпуска и, таким образом, эффективнее восстановить силы².

Но субъектами изменений могут быть не только теоретики. Те, кто подвержен неустойчивости, подобно марксову пролетариату, становятся политическими субъектами вследствие потери социальных связей и экономической стабильности. Некоторые протесты и выступления, носящие политико-экономический характер, зачастую исходят именно от социальных групп, вовлеченных в неустойчивые социально-трудовые практики³. С 2004 года тысячи работников, вовлеченных в неустойчивые трудовые отношения, ежегодно проводят митинг 1 мая (названный EuroMayDay) по всей Европе, демонстрируя свою политическую субъектность и протестуя против своего неустойчивого положения . Но политическая борьба не должна ставить лишь отдельные требования наподобие достижения лучшего баланса между работой и личной жизнью. Если, как пишет Стэндинг, проблема носит системный характер, то необходимо бороться и с неравенствами различного рода, порождающими дисбалансы на рынках труда. В частности, необходим пересмотр социальной политики и отказ от неолиберальной коммерциализации таких необходимых общественных благ как образование и медицина, а также поощрение устранения социально-экономического неравенства путем перераспределения доходов, выработки новых моделей социально-экономического развития5. Например, средством для этого могут стать прогрессивные ставки налогообложения, налоги на роскошь, введение базового безусловного дохода. К сожалению, политические тренды

 $^{^{\}scriptscriptstyle 1}$ Work-life balance. European Comission web-site. URL: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId = 1311&langId = en

 $^{^2\,}$ This company has an ingenious way to free employees from email on vacation. CNBC. URL: https://www.cnbc.com/2017/08/17/one-companys-genius-way-to-free-employees-from-email-on-vacation.html

³ Jorgensen M.B. (2017) The Precariat Strikes Back – Precarity Struggles in Practice / Politics of Precarity: Migrant Conditions, Struggles and Experiences. Leiden: Koninklijke Brill NV.

⁴ Scholl C. (2013) Europe as contagious space. Cross-border diffusion through EuroMayDay and climate justice movements / Understanding European movements: New social movements, global justice struggles, anti-austerity protest.London: Routledge.

 $^{^5}$ Subetto, A.I. (2011). Manifest noosfernogo sotsializma [Noosphere Socialism Manifesto]. St. Petersburg, Kostroma: Asterion and N A. Nekrasov Kostroma State University Publ., 108.

демонстрируют противоположную тенденцию, преобладание у власти правых политических сил (например, в США и Франции), создающих режимы благоприятствования для крупного капитала и вывоза капиталов в офшоры, и использующих популизм для легитимации своей классовой власти. Однако все большая озабоченность общественности проблемой неустойчивости, радикальный рост недовольства неравенством и агрессивное наступление капитала на труд с последующим ухудшением жизней миллионов людей рано или поздно заставят задуматься о необходимости изменения неолиберальной парадигмы и возвращения к балансу между трудом и капиталом, и приведут к необходимости постановки проблемы неустойчивости в качестве политической.

На наш взгляд, существуют по меньшей мере два реформаторских пути политического решения проблемы неустойчивости занятости в России. Первый путь, это путь совершенствования существующего все еще «дикого» российского капитализма, введения в практику норм регулирования труда и занятости, который уже прошли и проходят т.н. развитые капиталистические государства. В представленной книге авторы пытались донести современные способы регулирования рынка труда и занятости в зарубежных странах, правительства и общества которых более, чем другие продвинулись в регулировании неустойчивой занятости. Однако, этот путь не решает главной проблемы: классовых противоречий основной массы трудящихся и капитала вместе с обслуживающим его интересы государственной властью. Эти проблемы решаются в капиталистическом обществе только в результате классовой борьбы и вынужденных уступок со стороны капитала. А следовательно и сама проблема неустойчивости занятости исчерпываясь в одних формах, расцветает в других. Она не может быть решена окончательно в рамках капиталистической общественной системы.

Второй путь, требует реализации иной парадигмы общественного развития России. Эта парадигма эволюционного преобразования страны по ноосферно-социалистической парадигме. Это означает реализацию следующие кардинальных политических решений.

В Стратегии развития России на перспективу XXI века, на наш взгляд, необходимо четко обозначить эволюционное преобразование общества и окружающей его среды на основе [Ноосферизм...2017; Bobkov V.N.,....Searching for a New Wey...2016]:

¹ *Herrmann P.* Populism in the Light of Political Economy – Tentative Reflections. In Preparation of the Workshop Political Economy of 'Authoritarianism' and 'Right Wing Populism' Organised by the Rosa-Luxemburg-Foundation Berlin, November 8th and 9th 2017.

- ноосферной экономики, основанной на инновационных природоподобных и природосообразных технологиях и технике, а также на принципе управляемости социально-экономическим развитием и социоприродной эволюцией;
- устойчивого развития народонаселения в России, обусловленного социогенетическими механизмами, влияющими на демографическое развитие и качество жизни населения, повышение управляемости социодемографической динамикой и общественным здоровьем в России:
- ноосферного общественного способа производства, основанного на общественной кооперации, и ориентированного на опережающее развитие качества человека и качества общественного интеллекта;
- научно-образовательного общества как основания будущей модели устойчивого развития и стратегии развития образования и науки в России:
- гармонического взаимодействия с Биосферой и планетой Земля как суперорганизмами, как основы выхода из глобального экологического кризиса.
- управляемой социоприродной эволюции на основе общественного интеллекта и научно-образовательного общества, как единственной модели устойчивого развития России и мира.

Если власть решится на такую парадигмальную трансформацию экономики и российского общества, то решение проблемы неустойчивости занятости приобретет иной, последовательный путь с ее постепенным полным исчерпанием.

Как бы то ни было, эти накопившиеся проблемы неустойчивой занятости надо решать уже сейчас. Особенности решения текущих, средне- и долгосрочных задач определяются политическими целями, развития России. 7 мая 2018 года Президентом РФ был подписан Указ № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 20124 года»¹. В целях осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека Правительству Российской Федерации поручено обеспечить достижение 9-ти крупных национальных целей на период до 2024 года.

 $^{^1\,}$ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 20124 года» http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038

Среди этих целей предусматривается ускоренное технологическое развитие страны, внедрение цифровых технологий в экономику и социальную сферу, вхождение России в число пяти крупнейших экономик мира, обеспечение темпов экономического роста выше мировых при сохранении макроэкономической стабильности.

Всех этих целей невозможно достичь без кардинальных преобразований в сфере занятости. Указом предусмотрена разработка и реализация 12 национальных проектов и программ. Среди этих приоритетных программ и проектов намечена национальная программа «Производительность труда и поддержка занятости» (п. 9 Указа). Однако, в самом тексте Указа в части, определяющей ориентиры для разработки этой национальной программы, определены только цели и целевые показатели по росту производительности труда. В части поддержки занятости цели и целевые показатели не сформулированы.

Между тем, в практической деятельности Правительство всерьез рассчитывает на привлечение дополнительных ресурсов для реализации Указа на т.н. «обеление занятости». Такие намерения Правительства о подготовке мер по уходу от зарплат «в конверте» и представлении их до середины 2019 года, оглашены зам. Председателя Правительства Т.А. Голиковой (интервью программе «Итоги недели» на телеканале НТВ в воскресенье 17 июня 2018 г.). Ряд намерений по выводу из тени доходов отдельных категорий работников озвучиваются представителями Минфина РФ. При этом, в самом Указе, цели и целевые показатели в сфере поддержки занятости не определены. Не определены они и в части роста реальных доходов и снижения бедности. В Указе Президента не предусмотрена разработка национальной Программы (Проекта) по сокращению в два раза бедности и повышения реальных доходов российских граждан, хотя эти национальные цели Президентом были обозначены среди приоритетных. Не вызывает сомнений, что бедность в значительной мере обусловлена низкими доходами работников от занятости.

Ранее, в период 2014—2017 гг., предыдущее Правительство России, также реализовывало ряд мер по выводу из тени неформальной занятости и увеличения собираемости налогов и страховых платежей. Как известно, распоряжением заместителя Председателя Правительства О.Ю. Голодец (протокол совещания у Заместителя Председателя Правительства РФ от 9 октября 2014 года) перед органами исполнительной власти на ближайшую перспективу были поставлены следующие задачи:

- снижение не менее чем на 30% показателя численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность;
- повышение не менее чем на 10% объема поступлений страховых взносов на обязательное пенсионное страхование относительно показателей, предусмотренных бюджетом ПФР на соответствующий период.

Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец оценивала на тот период неформальную занятость в России в 20 млн человек¹. По данным Минфина, в 2017 году в теневой экономике были задействованы уже до 30 миллионов россиян². Несмотря на принимаемые меры, намерения Правительства по выводу из тени неформальной занятости и увеличения собираемости налогов и страховых платежей, не были реализованы.

На наш взгляд это было обусловлено тем, что созданным в центре и на местах межведомственным комиссиям, призванным добиваться поставленной цели, сама цель была определена неверно. Уверены, что цель работы по повышению продуктивности занятости, должна быть иной. А именно, в качестве цели надо ставить снижение неустойчивой занятости и рост индикаторов достойного труда³. Приоритетная сфера занятости для этой работы также была определена неверно. Невозможно вывести занятость из тени, как массовое явление, если начинать решать эту задачу с неформальной экономики. Приоритетом решения поставлено цели необходимо определить формальную занятость. Без создания в ней эффективных контрактных договоров и условий для достойного труда невозможно создать стимулы для выхода работодателей и работников из теневой экономики и неформальной занятости. Невозможно, следовательно, решить и задачу увеличения сбора налогов и страховых платежей. Все это подтвердила неудачная практика.

Еще один вывод, который, на наш взгляд, вытекает из сделанных ранее ошибок, состоит в том, добиваться крупных целей необходимо проектным (программно-целевым) подходом, а не разрозненными, непублично определяемыми мерами. В проекте (национальной программе), исходя из самого «жанра» проектного планирования, должны предусматриваться определение цели, задач,

 $^{^{1}}$ Пресс-конференция на встрече министров труда и занятости стран «Большой двадцатки», в июль 2013 года.

² Новый этап борьбы с зарплатами «в конвертах» https://www.bfm.ru/news/387597

³ Индикаторы достойного труда. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

индикаторов, количественных оценок масштабов неэффективной занятости, приоритетных сфер решения имеющихся проблем, сроков решения, ресурсного обеспечения, нормативных правовых актов, позволяющих добиваться поставленных целей и задач, а также экономического и организационного механизмов их реализации. Этот проработанный документ должен пройти публичное обсуждение и быть закреплен нормативным актом федерального уровня.

На наш взгляд, именно на обосновании, разработке и реализации национальной Концепции и Программы среднесрочных и долгосрочных мер по содействию повышению эффективности занятости, предусматривающей в качестве цели рост индикаторов достойного труда и сокращение неустойчивой занятости, следовало бы сосредоточить работу исследовательских коллективов, органов управления экономикой и занятостью и практических работников в лице предпринимателей, общественных объединений и государственных органов власти.

Не предопределяя конкретное содержание этой национальной Программы среднесрочных и долгосрочных мер по содействию повышению эффективности занятости считали бы целесообразным предусмотреть в ней:

- 1. Воспроизводство конкурентоспособного работника, развивающего свои знания и навыки в течение всей трудовой жизни:
- профессиональная ориентация;
- качественная и гибкая система профессионального образования, соответствующая условиям цифрового общества;
- помощь в формировании стратегии профессионального поведения и поиска работы;
- система самообразования «через всю жизнь».
 - 2. Институциональные и экономические меры
- создание новых высокоэффективных рабочих мест, благоприятные условий для создания рабочих мест (налоговые льготы, получение субсидий и кредитов на льготных условиях и др.);
- повышение оплаты труда;
- эффективные формы контрактных соглашений;
- правовое регулирование новых форм занятости (массовая занятость, работники по портфолио, стратегический обмен сотрудниками, совместное трудоустройство, временное управление, повседневная работа, работа по вызову, совместное использование временно свободных сотрудников, сотрудничество среди самозанятых работников и др.)
- экономическое регулирование самозанятости;

- 3. Совершенствование политики занятости населения
- повышение качества работы негосударственных агентств занятости;
- новый формат работы государственной службы занятости населения;
- повышение размера пособий по безработице, измерение порядка его выплаты.
 - 4. Мотивационные меры:
- повышение уровня доверия граждан к системе обязательного пенсионного, медицинского и социального страхования;
- повышение заинтересованности граждан, имеющих наибольшую предрасположенность к нелегальной занятости к работе в формальном секторе экономики (молодежь, занятые на малых предприятиях торговли и сферы услуг и др.)
 - 5. Информационная работа:
- повышение уровня правой грамотности населения в сфере трудовых отношений и социального страхования. Создание комплексной системы правового просвещения, охватывающего население всех возрастов.
- 6. Разработка Федеральных нормативных правовых актов, направленных на снижение неустойчивой занятости:
- национальной Концепции и Стратегии занятости, адекватной условиям информационного общества, гибких и защищенных форм занятости, направленной на расширение сферы достойного труда и снижение неустойчивой занятости;
 - Внесение изменений, в комплекс правовых документов, в т.ч. в:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (в части повышения гибкости и защищенности занятости в формальном секторе);
- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральные нормативные правовые акты в области налоговой политики;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части усиления ответственности работодателей и граждан за осуществление неформальной занятости и получение нелегальных доходов и др. нормативные правовые акты, способствующие повышению эффективности занятости.

Contents

INTRODUCTION

Research project "Precarious employment in Russian Federation: current condition and ways to reduce it" (2016–2018)

Chapter 1. THEORY OF PRECARIOUS EMPLOYMENT: TRANSFORMATION OF APPROACHES, PREMISES AND CONSEQUENCIES

- 1.1. Economic and sociological origins of precarious employment
- 1.2. Precarity: local disorders or new global order, challenges for the future of work
- 1.3. Scientific analysis of theory of precarious employment

Conclusions on Chapter 1

Chapter 2. HOW TO EVALUATE THE SCOPE OF PRECARIOUS EMPLOYMENT?

- 2.1. Criteria of precarious employment
- 2.2. Problems in formal economy the main reason for precarious employment in Russia.Evaluation of scope of precarious employment
- 2.3. Sociological survey of precarious employment
- 2.4. Evaluation of precarious employment using economic-mathematic modelling

Conclusion on Chapter 2

Chapter 3. PRECARIOUS EMPLOYMENT IN DIGITAL ECONOMY

- 3.1. Revolution 4.0. and transformation of the world of work
- 3.2. Precarious employment in the internet-platforms
- 3.3. Evaluation of skills of workers under the condition of modern ICT and flexible precarious employment

Conclusions on Chapter 3

Chapter 4. HOW TO REDUCE THE SCOPE OF PRECARIOUS EMPLOYMENT?

- 4.1. Risks of precarious employment for different social groups
- 4.2. Reducing precarious employment among labour and forced migrants: social, economic and legal aspects
- 4.3. Development of infrastructure and institutes of the labour market
- 4.4. Legal regulation of atypical labour relations as a measure to reduce precarious employment.

Conclusion on Chapter 4

CONCLUSION

Political dimension of precarious employment problem and paradigmal approaches to its solving

RIVIEW OF MONOGRAPH

LIST OF SOURCES

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS' GROUP

Riview of Monograph

Precarious employment in Russian Federation: current condition and ways to reduce it: monograph / Head Science Editor: Doctor of Economics, Prof., Honored Scientist of the Russian Federation V.N. Bobkov, Deputy editor-in-chief, Doctor of Sciences, Associate Prof., Senior Research Worker I.V. Novikova. Editorial collective: V.G. Kvachev, I.B. Kolmakov, N.V. Loktjuhina, N.L. Lyutov, Y.G. Odegov, E.V. Odintsova, V.V. Pavlova, I.A. Shichkin. M.: Publishing House in Knorus, 2018.

Reviewers: R.S. Grinberg, corresponding member of the Russian Academy of Sciences, Doctor of Economics, Prof.; N.A. Volgin, Doctor of Economics, Prof., Honored Scientist of the Russian Federation; V.V. Lokosov, Doctor of Social Sciences, Prof.

The authors of the monograph: V.N. Bobkov (Introduction; 1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 3.2; 4.1; 4.2; Conclusion, Review of monograph), V.G. Kvachev (1.1; 1.2; 1.3; 2.1; 2.3; 4.1; 4.2; Conclusion), I.B. Kolmakov (2.4), N.L. Lyutov (4.4), N.V. Loktjuhina (1.1; 1.3; 2.1; 4.1; 4.3), I.V. Novikova (2.3; 3.2; 3.3), Y.G. Odegov (3.1), E.V. Odintsova (2.2; 4.1), V.V. Pavlova (3.1), I.A. Shichkin (4.2).

The authors define precarity of employment as *a forced employment*, accompanied by the loss of a worker's standard employment relations, based on a permanent employment contract with a full working week (standard employment), including elements of unprotected employment, including informal employment (employed in the informal sector) in the formal economy, elements of unprotected employment in informal production in general, unprotected employment in hidden production and illegal activities, and also temporary inoccupation (unemployment). The elements of the precarity of employment are increasingly being penetrated into the labour relations that regulate standard employment.

Standard employment with elements of insecurity and non-standard employment, as well as temporary inoccupation, become forced in cases of employer violations of contractual arrangements and decent working conditions in standard employment, as well as lack of jobs with standard contract agreements.

Precarity of employment is the destruction of the traditional standard employment model, the restriction or total loss of workers' labour and social rights to secure and sustainable employment. This is one of the problematic areas of modern social relations, aggravated by the Revolution 4.0 and the globalization of world relations in all fields and their use for the benefit of national and world capital.

The monograph considers a wide range of issues of condition, identification, evaluation and reduction of the precarity of employment.

- 1. The issues of condition and development of the theory of the precarity of employment are considered: its economic and sociological genesis in the paradigm connection of the global disturbances and the new global order, which predetermine challenges for the future of the work, is given science-research analysis.
- 2. The scale of the precarity of employment in modern Russia is estimated: its criteria are substantiated: economic and sociological ones, quantitative estimation of maximal and minimal sizes is carried out.
- 3. Precarity of employment in the digital economy is analysed: the impact of Revolution 4.0 on the transformation of the sphere of work; precarity of employment is viewed through with regard to Internet platforms, the requirements for skills of workers in the conditions of modern information and communication technologies and flexible precarity of employment are identified.
- 4. Ways of reducing the precarity of employment are identified: minimization of its risks for different categories of population; reducing the scale of labour and forced migrants; improving the infrastructure and institutions of the labour market, as well as the international and Russian context of changes in labour and employment legislation.

The results of the study are presented by the following conclusions.

- 1. The problem of the precarity of employment has been quite a long time and is widely studied in research of foreign scientists. The economic and sociological genesis of its occurrence and transformation has allowed to define the basic meaningful characteristics of the precarity of employment. The 2012 ILO conference formalized the criteria of the precarity of employment, which are widely used by the international community, taking into account the specifics of the country communities. However, given the rapid transformation of labour markets and employment, the notion of the precarity of employment continues to evolve, including some new aspects presented in research by the international scientific community and summarized various international organizations, international and national statistical services.
- 2. The main preconditions that have led to the expansion of the precarity of employment in the global context are
 - Dynamics of the international division of labour;
 - Changes in the nature of work;
 - Industry 4.0 (Fourth Industrial Revolution);
 - The expansion of neo-liberal ideology.

All these preconditions lead to the expansion of the precarity in various forms, but basically-in the form of the precarity of employment, projected on the unsustainable of modern societies. Precarity of employ-

ment is a phenomenon of forced transition to flexible forms of employment, generating insecurity, doubtfulness, danger, instability of labour relations, negatively influencing workers, states and society.

Precarity of employment is not accidental, it is a part of an institutional order that is pragmatically and consciously built as an element of global and national capital policies.

- 3. Capitalist globalization leads to a rupture with long-term prospects. The source of uncertainty prevailing in modern societies is based on the great *asymmetry* between global capital, which is highly mobile, and labour, which is limited by the national framework. Global uncertainty stemming from the devastating effects of global competition creates global instability and is the source of working, social and existential precarization.
- 4. The results of the analysis of the international and Russian studies on the problems of the precarity of employment, confirm the hypothesis that at present the study of the precarity of employment acquires the character of the organized theory, possessing combination of characteristics corresponding to modern criteria of «scientificity» of theoretical knowledge. Based on the results of the analysis it is possible to determine the place of the theory of the precarity of employment in the scientific knowledge system.

Firstly, the theory of the precarity of employment is characterized by an interdisciplinary nature, its problems permeate different directions of scientific knowledge and can be the object of research of economic, sociological, law sciences and others.

Secondly, the theory of the precarity of employment becomes the most important component of the labour economy, studying the processes of the labour force reproduction and interaction of workers, means and objects of work. The theory of the precarity of employment in this system answers questions about the essence, content and features of the precarity of employment as a very common form of labour relations.

These provisions, in turn, determine the scientific and practical role of the theory of the precarity of employment, such as the authors' assessment, consists in realization of the integrating and synthesizing function of this theory, because based on the previous scientific developments, integrates knowledge about the complex of forms and types of the precarity of employment, which are important for management practice. The problem of managing the precarity of employment is not the struggle against something that governs these processes from outside society, but with the changes of the society itself, its transformation into a society of controlled socio-natural evolution, into a society based on knowl-

edge, a society based on the advance of the human intelligence development.

- 5. For Russia, the development of capitalist globalization presents new opportunities and new challenges. On the one hand, the modern stage of the globalization has made it possible to get the modern advances of scientific and technological progress and, in combination with fuller use of national human potential, to take advantage of new opportunities for reducing the precarity of employment. On the other hand, the preservation of the raw material dependence of the economy and the lag in the development of a number of innovative industries, caused by the immediate interests of Russian capital, and reflecting its interests, plutarchic states, strengthen the instability of the Russian economy and society and contribute to the growth of the precarity of employment.
- 6. With regard to Russian and foreign researches, expert opinions about the criteria of the precarity of employment of ILO were given and new precarity of employment criteria with regard to Russian labour market specifics were suggested. Forms of the employment, which have precarity traits, were broke up into three categories according to the degree of possibility of precarity employment traits.

The applied aspect of the research, in respect to the described principles and applicable information, is that authors found the ways to simplify ILO criteria with more thorough consideration of other criteria and also the definition of the degree of possibility to specify employment as precarious and the level of its precarisation. A table allowing to determine content and degree of the precarity of employment, generalise and evaluate the scale of the precarity of employment in Russian Federation, in its regions and in certain organizations.

- 7. In Russian formal sector of organizations, contract agreements and working conditions, as well as economic and legal area for employers, don't motivate or encourage them to pursue their opportunities. Only when the priority of the held policy is overcoming erosion of workers' labour and social rights, as well as creating positive conditions for employers, the workers and employers from the shadow economy will start *willingly* streaming into the formal economy and employment.
- 8. The sociological research showed that workers' transition from the sustainable employment to the precarity changes modern Russian labour market quite radically. That is much in evidence of the demographic, social, labour and economical differences of the traits of the workers from profiles $N\!\!\!_{2}$ 2–4 in comparision to the ones from profile $N\!\!\!_{2}$ 1, who currently have standard employment status.

The creation of the decent work for precarity labour force in the formal economy, referred to the profile № 3, demands special attention. Workers related to this profile, more than others in the formal economy, undergo more distinct violation of the labour and social rights, and the precarity of employment. Russian government hasn't learned to influence the protection of labour and social rights of workers effectively in the formal (legal) economy on the matter of so-called new flexible forms of employment. In such conditions employment in the shadow economy is, although obliged, but not so rarely more attractive for a worker and an employer. The crucial task is to convert labour civil and other legislation, which could ensure compliance of workers' labour and social rights within the conditions of precarity and flexible employment.

- 9. The maximum dimension of the precarity of employment in Russia, which is determined by one or more indicators of the forms of employment and working conditions, in 2016 was amounted as 75.8% or 54873.9 thousand people in the total number of the employed in Russian economy (in 2016 72393 thousand people, 100.0%), (see 2.2., figure 2.2.1).
- 10. The parameters of the regression model allowing to carry out the forecast estimation of the size of informal employment in Russia are determined. The authors substantiate the size of the coefficient required to estimate the minimum size of the precarity of employment depending on the size of informal employment in the Russian economy.

The minimum size of the precarity of employment in Russia, which are determined by the economic and mathematical model, in 2016 was amounted as 49.7% or 35,955 thousand people in the total number of the employed in the Russian economy.

The algorithm for predicting the dynamics of informal employment and the size of the coefficient of the precarity of employment allows short-term forecasting of the precarity of employment.

11. Over the past two decades, there have been significant changes in the employment structure in Russia. The share of services has increased and the share of employment in less productive industries and agriculture has decreased.

The Sixth technological paradigm (wave) started at the beginning of the twenty-first century and in 15 to 20 years new achievements will bring radical changes in the economic and social spheres of development of society, and in 25 to 30 years it will become dominant in the economies of developed countries. By 2020–2025, a jump in technological development is expected, the basis of which will be developments that synthesize achievements in the field of the basic technologies in the following areas: nano – and biotechnology, information and communication

technology (ICT), other non-machine and hybrid with machine technologies based on robotics-membrane and quantum technologies, genetic engineering, micromechanics, photonics, etc.

The structure of sectoral demand for labour will inevitably become more progressive. Intellectual services (consulting, information mediation, analytics, marketing) will have a significant place in the structure of the economy (by the number of employed), the share of information and communication sphere will grow, the scale of hidden unemployment and atypical forms of employment will expand. The share of qualitative changes in the employment sphere will lead to the need to create modern high-performance jobs, overcome technological backwardness, upgrade production equipment, develop new innovative industries, etc.

12. The willingness of workers to be employed in flexible, precarious contractual arrangements and forms, judging by the CVs presented on the main Internet platforms, is widespread (16% CV). Vacancies, i.e. the need of employers for these forms of employment is also quite noticeable – 9%. The unstable precarity of employment, judging by the profile of the potential workers, is the primal characteristic for the young people aged 20 to 30 years. This puts the most promising part of workers entering the labour and business life and not being able to find stable and satisfying jobs at the test.

The precarity of employment is more common among women. This means that the flexible employment mechanisms, in which women are very interested, do not allow them to maintain an acceptable level of earnings.

The precarity of employment covers a wide range of industries. According to the indicator of low wages, it is especially common in the areas of IT, science and education; sports, tourism, entertainment; catering; advertising; marketing, public services, trade and consumer services. These are the areas that shape the future of the labour sphere and if they have a significant number of potentially willing to work, who cannot get a decent income, then a society significantly limits the possibilities of its development.

13. Flexible employment that has properties of precarity is directly interrelated with implementation of specific workers skills. Their revealing and classification enables analyzing the most popular skills and identifying those ones, which fix precarious types of employment or, on the contrary, reduce their dissemination, increasing the competitiveness of workers. The survey of skills declared by Russian job seekers willing to flexible precarious employment showed a high workers adaptability to requirements of the global digital labour market.

There are some differences in the most common skills depending on gender and age, but in general, the main skills are «PC user», «team work», «managerial skills», «literate speech» and «conduct negotiations».

The research demonstrates present possibilities of the Big Data operative analysis placed on Internet platforms. Research outcomes can become a basis for the future learning of skills in order to identify trends in their development.

During streamlining the organization of databases on Internet platforms, it is applicable to monitor the dynamics of composition and preference for modern skills of workers. Besides, it performs as a basis for socio-economic policy elaboration that promote the competitiveness of labour force and reduce the precarity of employment.

Whole implementation of the Russian Federation into global digital labour market requires state monitoring system based on the analysis of Internet platforms data. The Federal Internet platform «Work in Russia» can be apply as database that supplemented with a system of skills based on the common international practice.

- 14. As a result of comparison between various classifications of abilities and skills, the need to develop a unified international classification an abilities and skills of workers demanded in the digital economy has identified. Modern ICT and flexible types of employment define the core of requirements to abilities and skills for present and future workers.
- 15. High risks and prevalence of the precarity of employment among individual socio-demographic, educational and professional groups of population has revealed; foreign workers; people with disabilities; youth and elderly; women; ex-prisoners, and depending on the level of education, occupational fields, qualifications and profession. These increased risks should be taken into account during labour policies developing, implementing special measures to protect labour and social rights the abovementioned socio-demographic and professional groups, implementing special programs to increase the legal literacy of workers and employers, including special measures in employment programs, as well as in collective contracts and agreements of social partnership, etc.
- 16. It is necessary to implement a set of measures in order to regulate foreign labour migration. These arrangements should include initiatives to development of international legislation, multilateral and bilateral agreements between Russia and labour force exporting countries; internal actions for supporting the adaptation of foreign migrants in Russian labour market, ensure of equal conditions for migrants along with national labour force, and attraction of highly skilled foreign workers firstly from countries where compatriots are living. It is necessary to

improve the current mechanism of managing foreign labour migration. Essential issues of social and labour relations regulation in interrelation with foreign labour migration is more expedient to be solve with a broader support of the Ministry of Labour and Social Protection (in Russia – «Mintrud»). On the other hand, it is necessary to continue the policy of prevention and struggle with illegal labour migration that is carried out by the Ministry of Internal Affairs.

17. In order to reduce the level of the precarity of employment, it is necessary to implement plenty innovations in the infrastructure and institutions that govern the Russian labour market. State and non-state intermediaries in the labour market should have and convey to job seekers an information that is most comprehensive, transparent and understandable. They should assist them to minimize the risks of the precarity of employment, to develop a new ways of labour market policy that facilitate to solve this problem.

18. In accordance with our research, not all «new» or atypical types of employment has equal impact on the precarity of employment. Thus, a legislator approach to their regulation should be fundamentally different.

The first of considered types is *strategic cooperative usage of workers labour*, which can be very useful and important in terms of not only providing a convenient mechanism for facilitation to employers to build effective and cost-effective structures for sharing the results of workers' labour but also to prevent abuses by employers themselves in cases of their corporate multiplicity.

The second form is *one-time joint use of workers' labour* enables employers to reduce losses of time and improve labour efficiency, but when it is legalized, it needs to set up strict boundaries that do not allow to transform such single sharing into an independent employer's business — in fact, it is income from loaned labour.

The third form is *joint employment* that can be useful in terms of helping unprotected workers in the labour market, as well as providing employers with a more stable labour force supply. During legalization of this form, it is necessary to be careful to establish a mechanism of coordination between workers and to prevent blurring of responsibility towards the employer.

Fourth form is the so-called *intermediate management* that is a specific form of contracts for the provision of high-skilled executive staff. It seems that the legalization of such form can be useful for solving a number of administrative tasks for employers and does not have significant risks in terms of the precarity of employment.

One-time employment is the fifth form, on the contrary, is a classic example of the precarity of employment that is why legalization of this form is dangerous in terms of securing the social and labour rights of workers.

The sixth form is *mobile work based on ICT* has already legalized in Russia in the form of homework, but for effective usage of this form in practice, national legislation needs a significant amount of amendments (control of «partial» distance work, improvement of working time regulations, simplification of registration and proving actual labour relations, etc.).

19. Accumulated problems in the field of employment regulation in our country and considerable level of the precarity of employment requires political will of Russian authorities to solve this problem. There are at least two reformatory ways of resolving the problem of the precarity of employment in Russia.

First way is to improve upon the existing «wild» Russian capitalism, the implementation into practice of labour and employment regulation a positive experience from developed capitalist states. In this book, the authors attempts to convey modern ways of regulating the labour market and employment in foreign countries, whose governments and societies more than others have advanced in regulating of the precarity of employment. However, this way does not solve the main problem: class contradictions of majority working people and financial capital along with the authorities serving its interest. These problems in capitalist society may be solved only due to class struggle and forced easings of financial capital. Consequently, the essence of the precarity of employment issue being exhaust in some forms meanwhile blooms in others. It cannot be solve definitively within the framework of capitalist social system.

Second way requires the implementation of another paradigm of the social development in Russia. This paradigm imply evolutionary transformation of the country according to noosphere-socialist paradigm. It means realization of the following primary political decisions. *In the Strategy for Russian Development for 21st Century*, the authors considers that it is necessary to proclaim the evolutionary transformation of society and its environment based on:

- a noospheric economy based on innovative nature-friendly technologies and machines, as well as on the principle of a manageability of socioeconomic development and socio-natural evolution;
- sustainable development of Russian population, determined by sociogenetic mechanisms affecting the demographic development and quality of life, increasing of the manageability of socio-demographic dynamics and public health in Russia;

- noosphere social manner of production, based on public cooperation, and aimed to advancing development of individual and the quality of social intelligence;
- scientific and educational society as a basis for the future model of sustainable development and the strategy for development of education and science in Russia;
- harmonious interaction with Biosphere and the Earth as superorganisms is a way to deal with the global ecological crisis.
- managed socio-natural evolution based on social intelligence and scientific and educational society, as the only model for sustainable development of Russia and the world.

Assuming the authority to acknowledge such paradigmatic transformation of the economy and Russian society, in this case the solution of the precarity of employment issue will get a different, sequential way with its gradual elimination.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Акмалова Э.М. Стратегии поведения молодежи на неформальном рынке труда: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.04 Место защиты: Морд. гос. ун-т им. Н.П. Огарева, 2016.
- 2. Аналитическое исследование: Мировой рынок робототехники. HAУPP: Национальная ассоциация участников рынка робототехники, январь, 2016, http://robotforum.ru/assets/files/OOO_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogo-rinka-robototehniki-%28yanvar-2016%29.pdf
- 3. Антипов В.И. Макроэкономика России. Формальное описание. Модели. Система управления. Монография. Издательство «LAP LAMBERT Academic Pablishing», Saarbrucken 2011 с. 155
- 4. Антипов В.И., Колмаков И.Б. Оценка мультипликативного эффекта целевых финансовых затрат домашних хозяйств.// Вестник РЭУ, N2, (86) 2016, с.130–140.
- 5. Антипов В.И., Митин Н.А., Пащенко Ф.Ф. Описание модели Р1-4.0 (2016–4)// Препринт ИПМ им. М.В. Келдыша РАН N115 2017.
- 6. Антонов Ю. Металл между пальцами. // Аргументы недели, 2018, № 9. С. 6.
- 7. Ахмадеев Д.Р. Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации / Д.Р. Ахмадеев // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2014. Т.5. № 4. С. 92–104.
- 8. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовое исследование: диссертация. кандидата юридических наук: 12.00.05. Нац. исслед. ун-т Высш. шк. экономики. Москва, 2014
- 9. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.
- 10. Бек У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2007.
- 11. Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхеффер Г. «Неустойчивая занятость и ее последствия для работников», цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП, 2007.
- 12. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013.
- 13. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. Москва, 2012
- 14. Блауг М. Несложный урок экономической методологии/ THESIS, 1994, вып. 4, С 53.
- 15. Бобков В. Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. № 2. С. 366–379.

- 16. Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. М.: Мир России. 2012. № 2.
- 17. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1. С. 7–16.
- 18. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1 (203). С. 7–16.
- 19. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости. Уровень жизни населения регионов России, № 6(184), 2013, С. 7–11.
- 20. Бобков В.Н., Забелина О.В., Локтюхина Н.В. Повышение пенсионного возраста в Российской Федерации: социально-трудовые последствия // Народонаселение. 2015. № 4. С. 39–107.
- 21. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81–86.
- 22. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В., Риччери М. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. 2017. № 3. С. 672–683.
- 23. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Шичкин И.А. Детерминанты неустойчивой занятости иностранных трудящихся мигрантов в России в оценках участников социологического опроса // Какие кадры нужны экономике России: материалы VII международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения». 23–25 мая 2017 г. / Под. ред. С.Д. Валентея. Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2017.
- 24. Бобков В.Н., Новикова И.В. Выявление профиля неустойчивой занятости на интернет-платформах «Работа в России», Super Job, Head Hunter / Материалы международной конференции молодых ученых экономистов «Развитие современной экономики России»; IV международной научно-практической конференции «Устойчивое развитие: общество и экономики», IV международная научная конференция Соколовские чтения «Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее»./Ред. колл.: О.В. Маргания, С.А. Белозеров [и др.] СПб.: Скифия-принт, 2017.
- 25. Бобков В.Н., Новикова И.В., Одинцова Е.В. Профили неустойчивой занятости в России. // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. С. 26–35.
- 26. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда //Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 23–55.

- 27. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. − 2011, № 5. С. 13−26;
- 28. Бобков В.Н., Шичкин И.А. Приоритетные направления снижения неустойчивой занятости трудовых и вынужденных мигрантов в России // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. С. 45–51.
- 29. Бодрунов С.Д. Неономика, М.: Культурная революция, 2018.
- 30. Бодрунов С.Д. Новое индустриальное общество второго поколения: переосмысливая Гэлбрейта // Гэлбрейт: возвращение / Под. ред. С.Д. Бодрунова. М.: Культурная революция, 2017.
- 31. Болтански Л. Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.
- 32. Болтански, Л., Тевено, Л. Критика и обоснование справедливости: Очерки социологии градов. М.: Новое литературное обозрение, 2013.
- 33. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом, № 3, 2014. С. 11–15.
- 34. Бутрин Д. Интернет вещей против долгой жизни. Коммерсант, 2016, 30.12. С. 10.
- 35. Бутрин Д. Чью зарплату отберут роботы. //Комерсант, 2017, 13.04. С. 8.
- 36. Бушмин Е. Развитие цифровой экономики в финансовом секторе и ее законодательное обеспечение // Федерализм, 2018, № 1. С. 7–20.
- 37. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2(28). С. 88–97;
- 38. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Монография. Пермь: Пермский государственный научно-исследовательский университет, 2016
- 39. Ведение бизнеса (изменение в методологии в 2016 и 2017 гг.) http://doingbusiness.gov.kz/upload/newreforms2015/VedenieBiznesaIzmeneniya
- 40. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика. 2013, № 1. С. 25–32;
- 41. Виктор Ивантер. Одной цифры не хватило «Российская газета. Федеральный выпуск № 7357 (191) 27.08.2017 https://rg.ru/2017/08/27/viktor-ivanter-cifrovaya-economika-ne-porozhdaet-bezraboticu.html
- 42. Вирно П. Грамматика множества. М., Ад Маргинем Пресс, 2001.
- 43. Вислогузов В. Работников охватила охота к перемене мест. // Коммерсант, 2018, 5.04. С. 2.

- 44. Власенко М.С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Власенко Мария Сергеевна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова] Москва, 2009.
- 45. Вольчика В.В., Посуховой О.Ю. Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений // TERRA ECONOMICUS. 2016, № 2, Том 14, С.159–173.
- Вынужденные переселенцы и беженцы. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2016 году / Бюллетень Росстата, 2017 г.
- Герасимова Е.С. Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. 2013. № 10. С. 16–21.
- 48. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость // Вопросы трудового права. 2006. № 9; Моцная, О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики. Автореферат дисс. ... к.ю.н. М., 2009.
- 49. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
- 50. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Российский рынок труда между нормой и аномалией: материалы открытой лекции, прочитанной в Политехническом музее (г. Москва) 19 января 2013 г. URL: http://www.openspace.ru/article/771.
- Гимпельсон В.Е. Жить в тени или умереть на свету? / В.Е. Гимпельсон,
 Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. 2013. № 11. с. 65–87.
- 52. Глазьев С.Ю. Интервью //Накануне.RU, 2017. 27. Авг. косвенный расчет автора
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3.
- 54. Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов. Избранные материалы. 2015. С. 313.
- Головина С.Ю. Определение пределов договорного регулирования трудовых отношений // Закон, № 10, 2011. С. 41–45.
- Горелова Е. Профессии живые и мертвые. // Ведомости, 2017, 15.06.
 С. 20.
- 57. Горц А. Знание, стоимость и капитал: к критике экономики знания. Логос. 2007. № 4 (61). С.6.
- 58. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994 г. № 32. ст. 3301.

- Грамматчиков А., Гурова Т. Золотой век «цифры» наступает. // Эксперт. 2017. № 30–33. С. 14.
- 60. Гринберг Р.С. Рубль, выйди в коридор!/ Российская газета, 2016 26 февраля 2016 г. № 6909.
- 61. Гринштейн Г. Каким будет российский рынок рекрутмента без LinkedIn мнения экспертов. 16.11.2016 habrahabr.ru/post/315358.
- 62. Гусев С.С. Энциклопедия эпистемологии и философии науки. М.: «Канон+», РООИ «Реабилитация». И.Т. Касавин. 2009.
- 63. Долженкова Ю.В. Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития. 2015. № 1. С. 156–161.
- 64. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Электронный научно-практический журнал «Гуманитарные научные исследования» http://human.snauka.ru/2015/01/9491
- Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91.
- 66. Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского госуниверситета, № 2, 2015. С. 213–215.
- 67. Закрепление в законодательстве принципа равенства в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями: Руководящие принципы / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2012.
- 68. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: Монография/В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. – М.:ТЕИС, 2014.
- 69. Зудина А.А. Влияние неформальной занятости на самооценки социального положения: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.03 / Зудина Анна Алексеевна; [Место защиты: Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики»] Москва, 2014
- 70. Индикаторы достойного труда // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/
- 71. Иоселиани К. Человеческий перевод скоро будет услугой класса Люкс. http://hbr-russia.ru Ректутер с железной хваткой: как роботы ищут и нанимают людей http://www.rbc.rU/own_business/l9/06/2017/594 39a489a7947949e6db9fb7from = center 17
- 72. Итоги года: занятость населения и трудовая миграция URL: http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/579/
- 73. Итоговый доклад о миграционной ситуации, результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы

- за 2015 год. Москва, 2016. URL: https://xn-b1ab2a0a.xn-b1aew.xn-p1ai/upload/site1/document file/Itogovyy doklad na 19.02.16.pdf.
- Какие кадры нужны России? Материалы VII Международной научнопрактической конференции «Абалкинские чтения». 23–25 мая 2017 г. / под ред. С.Д. Валентея. Москва ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2017. – 244 с.
- 75. Калабина Е.Г. Новая индустриализация, технологические изменения и сфера труда промышленных компаний //Вест. Ом. Ун-та Сер. «Экономика». 2017. № 1(57). С. 72–81.
- Капелюшников Р.И. Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
- 77. Капелюшников Р.И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?: препринт WP3/2012/04 [Текст] / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012.
- 78. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) М.: Финстатинформ, 1988.
- Каталог навыков. Цифровое будущее. Каталог навыков медиа и информационной грамотности. М.: Межрегиональный центр библиотечного сотрудничества (МЦБС). 2013.
- Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. 2006. № 6. С. 38–44.
- 81. Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. Введение. М.: Издательство «Э». 2017. http://www.litres.ru/klarus-shvab/chetvertaya-promyshlennaya-revoluciya-21240265/chitat-onlayn/
- 82. Климчик А.С., Гомолицкий Р.И., Фурман Ф.В., Семкин К.И. Разработка управляющих программ промышленных роботов. Минск. 2008. C. 13. http://www.bsuir.by/m/12_113415_1_70397.pdf
- 83. Коблов Е.Н. Курсом в 6-й технологический уклад // Сайт о нанотехнологиях № 1 в России. http://www.nanonewshet.ru/articles/2010/
- 84. Ковальчук М.В. Конвергенция наук и технологий прорыв в будущее // Российские нанотехнологии. Т. 6. 2011. № 1–2. С. 14.
- 85. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002 г., № 1 (ч. 1), ст. 1.
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
- 87. Колмаков И.Б., и др. Гибридные распределенные регрессионные и интеллектуальные системы прогноза показателей социально-экономического развития России. / Вестник РЭУ М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова.» № 2 2017. с. 95–102.

- 88. Колосова Р.П. Изменения в институциональной среде как фактор формирования новой модели экономики труда http://www.smsep.ru/sites/default/files/archive/2013/annotations/kolosova_annotaciya_0.pdf
- 89. Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2016 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ16/index.html
- 90. Коршунова Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права, \mathbb{N} 10, 2016. С. 134–144.
- 91. Кохановский В.П., Лешкевич Т.Г., Матяш Т.П., Фатхи Т.Б. Основы философии науки: Учебное пособие для аспирантов н/ Д: Феникс, 2004.
- 92. Крапивенский С.Э. Социальная философия: Учеб. для студ. гуманит. соц. спец. высш. учебных заведений. 4-е изд., испр. М.: Гуманит. Изд. Цент ВЛПДОС, 2003.
- 93. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: Международноправовой, сравнительный и национальный аспекты: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 Москва, 2006.
- 94. Крупные отечественные ученые и специалисты в области труда и социальной политики: научно-биографическая энциклопедия / под общ. ред. Н.А. Волгина; Российская академия государственной службы при Президенте РФ; Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики. М.: Издательство РАГС, 2009.
- 95. Кулешова А.В. Парадоксы современной публикационной активности». Elibrary_26546541_88915841. С 155–161.
- 96. Кун Т. Структура Научных революций. М., 1977
- 97. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1
- 98. Латыпова Г.С. Неформальные трудовые отношения : социальнофилософский анализ : диссертация ... кандидата философских наук : 09.00.11 / Латыпова Гульнара Сабитовна; [Место защиты: Башкир. гос. ун-т] Уфа, 2011
- Ленчук Е.Б. и др. Научный доклад РАН «Новая индустриализация как условие формирования инновационной модели развития российской экономики» М.: ИЭ РАН.
- Локтюхина Н.В. О некоторых научных основаниях теорий рынка труда и занятости // Труд и социальные отношения. № 5, 2009. С. 72-77.
- 101. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 126–137.
- Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы российского рынка труда: теория и практика. М.: Изд-во СГУ. 2011.
- Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство // Вестник трудового права и права социального

- обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. Ярославль, 2010. С. 18–3.
- 104. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Учебник в двух томах. Том 1. М.: Статут, 2009. С. 700–846
- 105. Лушников А.М., Лушникова М.В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в российской федерации: теоретические и прикладные проблемы // Евразийский юридический журнал. 2013. № 11 (66). С. 124–126.
- Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография. М.: Проспект, 2015. С. 27–75.
- Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1. С. 99–131.
- 108. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом, № 4, 2016. С. 7–11.
- Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права, № 1, 2016. С. 30–38.
- Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Инспекция труда: соответствие требованиям международных норм. Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. № 10. С. 44.
- Ляпин А., Нойнхеффер Г., Шершукова Л., Бизюков П. Экономическая перспектива для работников. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников. – М.: AHO «Центр социально-трудовых прав», 2007.
- 112. Маркс К. Энгельс Ф. Соч. Т.23.
- 113. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом. //Уровень жизни населения регионов России № 3, 2014. С. 56–68;
- 114. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2017 году), Москва, 2018 г.
- 115. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. http://gks.ru/wcm/connect/rosstat/_main/rosstat/ru/statistics/science and innovations/it nechnology//
- 116. Нестандартная занятость в российской экономике / под. Ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Гос. ун-т Высшая школа экономики. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
- Нестандартные формы занятости Анализ проблем и перспективы решения в разных странах Международное бюро труда, Женева, Швейцария 2015

- 118. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. Бобков В.Н. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмакова И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017.
- 119. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» / 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.
- Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики – содействие переходу в формальную экономику. Международная организация труда, Департамент политики в области занятости, Geneva: МОТ, 2013.
- 121. Новикова И.В. Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter).// Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 233–250.
- 122. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации: монография. М.: РУСАЙНС, 2017.
- 123. Новый этап борьбы с зарплатами «в конвертах» https://www.bfm.ru/ news/387597
- 124. Ноосферизм новый путь развития: коллективная монография. В 2-х кн./Под научн. ред. Г.М. Имамова и А.А. Горбунова. СПб.: Астерион, 2017.
- 125. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение/ Д. Норт; пер. с англ. Е.И. Николаенко // THESIS. 1993. вып. 2. с. 77.
- 126. Нуреев Р.М, Ахмадеев Д.Р. Формальная и неформальная занятость как «близнецы братья»: современная российская практика // Terra Economicus 2015. Т. 13. № 3. с. 16–33.
- 127. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право, № 9, 2004.
- 128. Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2013. Вып. 3(21). С. 152–156;
- 129. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2016 года. Выборочное обследование Росстата. http://www.gks.ru/free_doc/2017/potrorg/potr6.html
- 130. Обследование населения по проблемам занятости. 2015 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_30/Main.htm;

- 131. Обследование рабочей силы. 2017 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc 1140097038766
- 132. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда 2-е изд., перераб. и дополненное. М.: Юрайт, 2017.
- Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (Практическая макроэкономика труда) /Учебник М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
- 134. Одинцова Е.В. Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 1. С. 7–14.
- 135. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 57–58.
- 136. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. М.: Юрайт, 2014. С. 436.
- 137. Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2017 года с распределением по странам и регионам. Москва, 2018. URL: https://xn-b1aew.xn-p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/
- Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития вып. 3 (33) 2016. С. 1–11.
- 139. Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. № 12 (72), 2016. Режим доступа: https://sovman.ru/article/7202/.
- 140. Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 августа 2017 г. № 9)).
- 141. Первый закон робототехники Ведомости, 2016, 15.12. С. 16.
- 142. Подцераб М. Инженерный десант. Ведомости, 2018, 22.03. С. 15.
- 143. Показатели занятости и безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#
- 144. Поланьи К. Саморегулирующийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги / Karl PolanyL The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land and Money.
- 145. Портал Executive.ru Какие специалисты нужны для работы с Big Data http://www.technoserv.com

- Правкина Я.Ю. Социальные аспекты институциализации дистанционного труда молодежи: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / [Место защиты: Сарат. гос. техн. ун-т им. Гагарина Ю.А.] Саратов, 2013
- 147. Продажи промышленных роботов в России снизились на 40% //портал robotics expo 2017.04.13 http://robot-ex.ru/article/prodagi-promishlennih-robotov-v-rossii-snizilis-na-40–66810
- 148. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни Аналитический вестник Совета Федерации, № 29(628). 2016. http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf.
- 149. Производственный травматизм в Российской Федерации в 2016 г. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/#
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы).
 2016: Стат.сб./Росстат. М., 2016
- 151. Радевич Е.Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 516–524.
- 152. Радевич Е.Р. Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма, 2016. С. 45–63.
- Разумный Е. LinkedIn будет решать, выгодно ли ей инвестировать в перенос данных ради работы на российском рынке // Ведомости, 12.12.2016
- 154. Распределение численности работников организаций по размерам начисленной заработной (в пересчете на величину прожиточного минимума трудоспособного населения) по видам экономической деятельности // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty/#
- 155. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06.07.2016 г. по делу № 2-4775/2016 // СПС Гарант.
- 156. Роботы и работа в ЕС началась подготовка к «цифровым» отношениям на рынке труда / Новостной портал Euronews 28 марта 2017 г. http://ru.euronews/com/2017/03/28/working-in-the-future-how-hummans-need-to-adapt
- Розеватов Г.А. Нестандартная занятость в современном российском обществе: социолого-управленческий аспект: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.08 Пенза, 2007

- 158. Ромахина М. История советской робототехники // Сайт «История государства» 11.02.2014 http://statehistory.ru/4498/istoriya-sovetskoy-robototekhniki/
- Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. М.: НИУ ВШЭ, 2017.
- 160. Российское общество и вызовы времени. Книга первая / М.К. Горшков [и др.]; под ред. Горшкова М.К., Петухова В.В.; Институт социологии РАН. М.: Издательство «Весь Мир», 2015.
- Рудой М.А., Дементий Л.И. Прекариат КАК предмет психологического исследОВАНИЯ // Евразийский научный журнал, 2016, № 6. С. 354–358
- Руководство для частных агентств занятости // Женева, Международное бюро труда, 2007. С. 38.
- 163. Рымкевич О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 Санкт-Петербург, 2005
- 164. Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Изд. дом «Наука», 2007.
- 165. Сенаторова М.А. Проблемы трудоустройства граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы // Приоритетные научные направления: от теории к практике: сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. С. 45–51.
- Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Поматур, 2005.
- 167. Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.
- 168. Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь/ под общ. ред. В.Н. Бобкова. 2-е изд. Дополненное и переработанное. Москва: ВЦУЖ; «Русаки», 2014.
- 169. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников. Учебное пособие для магистров. Под ред. Н.Л. Лютова, И.С. Цыпкиной. М.: Проспект, 2018. С. 16–181.
- 170. Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам // Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour costs/#
- 171. Степин В.С. Теоретическое знание. М.: Прогресс Традиция, 2003. URL: http://www.philosophy.ru/library/stepin/02.html

- 172. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014
- 173. Тарасова А.Н. Неформальная занятость на рынке труда : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.03 Тюмень, 2004
- 174. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве. Монография. М.: Проспект, 2017. С. 271–329.
- 175. Тимонина И.Л. Индустрия 4.0 в Японии: направления и перспективы // Особенности, проблемы и перспективы экономического развития стран и регионов Востока: Азии и Северной Африки. Материалы общероссийской конференции экономистов-востоковедов / Институт востоковедения РАН. М. 2017. С. 180. https://book.ivran.ru/f/osobenn ostiproblemyperspektivyekonomicheskogo-razvitiya1.pdf
- Титов В.Н. Неформальная экономика как подсистема рыночного хозяйства/ В.Н. Титов. М.: М Студио, 2008.
- Токсанбаева М. Структура российской занятости: проблемы, оценки. Человек и труд. – № 1. 2013. – С. 10–14.
- 178. Топ новейших трендов в рекрутменте 2015 года www.vedomosti.ru/economics/articles /2017/06/29/700940-mi
- Топилин К.А., Топилин А.В. Трудовой потенциал и занятость инвалидов в системе региональной экономики. М.: Эконом-информ, 2013.
 167 с.
- Тощенко Ж.Т. Зарождение нового социального класса // Вестник Российской академии наук. 2016. Т. 86. № 3. С. 231.
- 181. Транспортная стратегия РФ. Основные гипотезы развития отраслевых систем. Машиностроение. http://www.mintrans.ru/pressa/TransStart_ Tran Econom Balance3 5 1.htm
- 182. Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (на конец 2017 года) // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/working_conditions/#
- 183. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038
- 184. Ульянов Н. Технология на вырост. Эксперт, 2017, № 30–33. С. 16.
- Философия науки: краткий энциклопедический словарь/ В.А. Канке. М.: Издательство «Омега-Л», 2008.
- Философия науки: учебное пособие для студентов и аспирантов высших учебных заведений/ Г.И. Рузавин. – М. Юнити-ДАНА, 2008.
- 187. Флигстин Н. Архитектура рынков: Экономическая социологи капиталистических обществ XXI века [Текст]/ пре. С англ. А.А. Куракина; под науч. Ред. В.В. Радаева; Нац. исслед. ин-т «Высшая школа

- экономики». М.: Изд. Дом. Высшей школы экономики, 2013. 392 с. (Социальная теория).
- 188. Фунманс В. Роботы обеспечат работой. Ведомости, 2017, 21.11. С. 18.
- 189. Хардт М., Негри А. Империя. М.: Праксис, 2004.; Вирно П. Грамматика множества. М., Ад Маргинем Пресс, 2001.
- 190. Хачатуров А. Дешевая рабочая сила козырь прошлого. «Новая газета» № 33 30.03.3018 с. 12–13.
- 191. Цифровизация российской экономики не обеспечит ее рост аналитик Moody's // Информационное агентство России ТАСС. Портал finanz.ru 26.10.2017 http://www.finanz.ru/novosty/aktsii/cifrovizaciya-rossiyskoy-economiki-ne-obespechit-ee-rost-analitik-Moodys-1005725983
- 192. Цыпкина И.С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права, № 3, 2017. С. 160–167.
- Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права № 4, 2015. С. 66–77.
- 194. Чиновники бьются не с той тенью. //Ведомости. 2017.03.22 с.1,5.
- 195. Численность занятых в возрасте 15–72 года, работающих по найму и имеющих инвалидность, по видам трудового договора // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#
- 196. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дисс. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.
- 197. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12.
- 198. Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2014. Вып. 3(25). С. 156–163; Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. Op. cit. P. 116–129.
- 199. Щербакова Е.М. Миграция в России, предварительные итоги 2017 года // Демоскоп Weekly. 2017. № 763–764. URL: http://demoscope.ru/weekly/2018/0763/barom01.php
- Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). Стат. сб. М.: Росстат, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016.
- 201. Яковлев Р.А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы // Уровень жизни населения регионов России, 2014, № 4 (194). С. 8–17

- 202. 2014—2015 годы: экономический кризис социальное измерение / под ред. Т.М. Малевой. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 112 с.
- 203. Acharya S. (2006) Economic Development, Deregulation and Employment Conditions: The Indian Experience. Labour Market Regulation and Deregulation in Asia: Experiences in Recent Decades. New Delhi: Academic Foundation.
- 204. Allmendinger J., Hipp L., Stuth S. (2013) Atypical Employment in Europe 1996–2011. Berlin: WZB. Discussion Paper. https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13–003.pdf et al.
- 205. Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liège, Belgium, 2006.
- 206. Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. (2017). The Future of Skills: Employment in 2030. London: Pearson and Nesta. file:///C:/ Users/vitalya/Desktop/Pa6ora%202018/Лондон/the_future_of_skills_employment in 2030 0.pdf
- Bauman Z. (2001) The Individualized Society. Cambridge: Polity Press. P. 25.
- Beck U. (2000) Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press.
- Beck U. (2006) Power in the Global Age: A New Global Political Economy. Cambridge: Polity Press. Pp. 52–53.
- Becker G.S. (1993) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis
 with Special Reference to Education, Chicago: The University of Chicago
 Press.
- 211. Berardi F. (2009) Precarious Rhapsody . London: Minor Compositions
- 212. Berardi F. (2009) The Soul at Work. Los Angeles: Semiotext(e).
- 213. Bizyukov P. (2013) Precarious employment as a from of Labour Relation Degradation // Vestnik Obschestvennogo mneniya. № 1 (114).
- 214. Bobkov V. N., Veredyuk O.V. (2013) Impact of employment instability on socio-economic position of employees. Ekonomika regiona [Economy of Region]. 4 (36). P. 35–42.
- 215. Bobkov V., Chernykh E., Aliev U.T. (2011) Precarity in Russia and Labour and Employment Markets Transformation. Precarity: More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom, vol. XVI, Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, pp. 160–180.
- 216. Bobkov V., Kvachev V. (2017) Precarity: local disorders or new global order? // Социологическое обозрение. Т. 16. № 4. С. 72–86.
- 217. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Alijev U. (2013) Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia // International Journal on Social Quality. Volume 3. Issue 1. P. 241–258.

- 218. Bourdieu P. (1985) The Social Space and the Genesis of Groups // Theory and Society, Vol. 14, No. 6. (Nov., 1985), pp. 723–744.
- 219. Butler J. (2015) Notes Toward a Performative Theory of Assembly. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Castells M. (2010) The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- 221. Chartered Institute of Personnel and Development (2013). Zero hours contracts: Myth and reality, London: London.
- 222. China's labour law is no use to those who need it most. The Economist. URL: https://www.economist.com/news/china/21726747-very-helpful-crooked-white-collar-workers-chinas-labour-law-no-use-those-who-need-it
- 223. Cooper F. (2017) From Enslavement to Precarity? The Labour Question in African History./ The Political Economy of Everyday Life in Africa: Beyond the Margins. NY: Boydell&Brewer Ltd.
- 224. Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J. (2016) Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. Geneva: ILO.
- 225. Crouch C. (2014) Class Relations and Labour-Market Reform / Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy. New York and London: Routledge. P. 38.
- 226. Daniels L. (2011) Job sharing at senior level: Making it work, The Job Share Project. Available at http://www.thejobshareproject.com/resources.html.
- 227. Degenne A. (2002) Employer/employee relationship among regulation and the lessons of school/work transition in France. Conventions and structures in Economic Organization (ed by O. Favereau, E. Lazega), Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 200–212.
- 228. Digital skills in the EU labor market (2017). EPRS European Parliamentary Research Service Author: Monika Kiss Members' Research Service
- 229. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016.
- 230. ESOPE Project Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies 2004.
- 231. Esping-Andersen G. (1996) Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies. London: Sage Publications Ltd.
- 232. Eurofound and the International Labour Office (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

- Eurofound, Foundation Seminar Series (2016) The impact of digitalisation on work, Eurofound, Dublin
- 234. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. Available at https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
- 235. Eurofound. Telework in the European Union. Dublin: Eurofound, 2010. Available at: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer = https://www.google.com/&httpsredir = 1&article = 1433&context = intl.
- 236. European Commission, DIGCOMP (2013): A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Evans J. Euan G. (2009) Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). – Geneva: ILO.
- 238. Fadeuilhe P. (2012) Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires// Droit social, No. 10, P. 899–905.
- 239. Fleming P. (2017) The Death of Homo Economicus: Work, Debt and Myth of Endless Accumulation. Pluto Press.
- 240. Foucault M. (1997) The Birth of Biopolitics. Ethics: Subjectivity and Truth (ed. by P. Rabinow), New York: The New Press, pp. 73–79.
- 241. Foucault M. (2003) Lectures at the College de France. 1975–76, trans. D. Macey. New York: Picador.
- 242. Freeman R.B. (2009) Regulations, Unions, And Social Protection In Developing Countries: Market Distortions Or Efficient Institutions? URL: http://www.nber.org/papers/w14789
- 243. Frey, C.B.; Osborne, M.A. (2013) The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. 72 p.
- 244. Fumagalli A. (2013) Cognititve Biocapitalism, the Precarity Trap, and Basic Income: Post-Crisis Perspectives / Post-Crisis Perspectives: The Common and its Powers. New York: Peter Lang.
- 245. Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. (2017) New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. Право. Журнал Высшей школы экономики. № 2. Р. 124–128.
- 246. Greene, Laura; Mamic, Ivanka (2015) The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. Bangkok: ILO. 47 p.
- 247. Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. and Keizer A. (2016) Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe European Work and Employment Research Centre. Manchester:

- University of Manchester. http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf
- 248. Hardt M., Negri A. (2009) Commonwealth, Cambridge: Harvard University Press.
- 249. Harrison B., Sum A. (1979) The Theory of "Dual" or Segmented Labour Markets. Journal of Economic Issues, vol. XIII, № 3, September 1979. Pp. 687–706.
- Harvey D. (2005) A Brief History of Neoliberalism, New York: Oxford University Press Inc.
- 251. Hepp, R-D (2012). Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation). WESTFALISCHES DAMPFBOOT. 386 p.
- 252. Herrmann P. (2011) Precarity and Precarisation in the Light of EU-Integration / Precarity More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Studies in Comparative Social Pedagogies and International Social Work and Social Policy, Vol. XVI. Bremen: Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG. P. 32.
- 253. Herrmann P. (2017) Populism in the Light of Political Economy Tentative Reflections. In Preparation of the Workshop Political Economy of 'Authoritarianism' and 'Right Wing Populism' Organised by the Rosa-Luxemburg-Foundation Berlin, November 8th and 9th 2017
- 254. Herrmann P., van der Maesen J.G. (2008) Social Quality and Precarity: Approaching New Patterns of Societal (Dis-)Integration. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/10245/
- 255. Herrmann, P. Kalaycioglu, S.(ed.). (2011). Precarity More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Europäisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen. 187 p.
- 256. Horx M. (2006) Wie wir leben. Campus
- 257. ILO (1974) ILO Constitution URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p = 1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- 258. ILO (2006) Decent Working Time: New trends, new issues. Geneva: International Labour Office. Pp. 43–44.
- 259. ILO (2012) From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Geneva: International Labour Office. URL: http://www.ilo. org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf
- 260. ILO (2014) World of Work. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf
- 261. ILO (2017) Global unemployment expected to rise by 3.4 million in 2017. URL: Available at: http://embargo.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_541128/lang-en/index.htm

- 262. ILO. (2012) Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. – Geneva: ILO, 2012.
- 263. International Labour Office (2015). Non-Standard Forms of Employment. Geneva: ILO
- International Labour Organization (2004). On-call work and 'zero hours' contracts. Information sheet No. WT-15, Geneva: ILO, Geneva.
- 265. Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 266. Jordan B. Authoritarianism and the precariat / Precariat: Labour, Work and Politics. New York: Routledge. Pp. 4–21.
- Jorgensen M.B. (2017) The Precariat Strikes Back Precarity Struggles in Practice / Politics of Precarity: Migrant Conditions, Struggles and Experiences. Leiden: Koninklijke Brill NV.
- Kalaycioglu, S. Bremen (2011) Europäisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG
- 269. Kalleberg A.L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russel Sage Foundation. Pp. 9–10.
- 270. Kalleberg A.L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work / Annual Review of Sociology. Vol. 26.
- 271. Kalleberg A.L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February:1–22). Pp. 6–8.
- 272. Kalleberg A.L. (2013) Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States., 2970s to 2000s. New York: Sage.
- 273. Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K. (2000) Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States / American Sociological Review Vol. 65, No. 2.
- 274. Key Indicators of the Labour Market. Ninth Edition. (2016). Geneva: International Labour Office.
- Law J. (2004) After Method: Mess in Social Science Research. London and New York: Routledge.
- Layte R., O'Connell P. J., Russell H. (2008) Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality? // Economic and Social Review, Vol. 39, No. 2. P. 81–104.
- Lukach. G. (1967) Reification and Consciousness of the Proletariat. Merlin Press.
- 278. Lyotard (1984) J.-F. The Postmodern Condition: A Report on Knowledge. Manchester: Manchester University Press. pp. 66–67.

- 279. Marx K. (1974) Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy (Rough Draft). URL: https://www.marxists.org/archive/marx/works/1857/grundrisse/
- Mason P. (2016) PostCapitalism: A Guide to our Future. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- 281. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. ILO, Geneva, 2013. Vol. 5, Issue 1
- 282. Ministry of Manpower (Singapore) URL: http://stats.mom.gov.sg/Pages/Home.aspx
- 283. National Research Council (2012). Education for life and work: developing transferable knowledge and skills in the 21st century. (D. of B. and S.S. and E. Board on Testing and Assessment and Board on Science Education, Ed.) National Academies Press. Washington, DC: The National Academies Press.
- 284. Neilson, B., & Rossiter, N. (2005). From precarity to precariousness and back again: Labour, life and unstable networks. Fibreculture. № 5.
- 285. New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Brussels. 2008.
- 286. OECD Employment Outlook 2017.
- 287. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, 56 p.
- 288. Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013. https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economicsurveys-russian-federation-2013-russian-version 9789264207660-ru#page1
- 289. Polanyi K. (2001) The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time, Boston: Beacon Press. P.228. http://anthro-economicus.narod.ru/files/Polany_Markets.pdf
- 290. Precarity More than a Challenge of Social Security Or. Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäisher Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
- 291. Ranciere J. (2007) On the shores of Politics. Verso.
- 292. Recommendation of the European parliament and of the council of 18 December 2006 On key competences for lifelong learning http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri = CELEX:32006H0962&from = EN
- 293. Reducing precarious work protective gaps and the role of social dialogue in Europe. Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery, Arjan Keizer, European Work and Employment Research Centre University of Manchester, UK 2016.

- 294. Restatement of Labour Law in Europe (2018). Vol II: Atypical employment. B. Waas, G.H. van Voss. Hart Publishing.
- 295. Risk of Precarious Work in the Public Sector. European Parliament. URL: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf;
- 296. Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Policy Department A: Economic and Scientific Policy European Parliament. Brussels, 2017.
- 297. Scholl C. (2013) Europe as contagious space. Cross-border diffusion through EuroMayDay and climate justice movements / Understanding European movements: New social movements, global justice struggles, antiausterity protest.London: Routledge.
- 298. Schömann I., Guedes C. (2012) Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels: European Trade Union Institute. https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union
- 299. Sennet R. (1998) The Corrosion of Character The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York.
- 300. Sennet R. (2006) The Culture of the New Capitalism. Bologna.
- 301. Social Precarity and Labour Market Reforms in Europe (2016)/ Verunsicherte Gesellschaft: Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum / ed. by Hepp R.; Riesinger R., Kergel D. Wiesbaden
- 302. Standing G. (2015) The Precariat and Class Struggle. RCCS Annual Review. October. Issue no. 7. pp. 3–16.
- 303. Subetto, A.I. (2011). Manifest noosfernogo sotsializma [Noosphere Socialism Manifesto]. St. Petersburg, Kostroma: Asterion and N A. Nekrasov Kostroma State University Publ., 108.
- 304. Summary of the White Paper on ManufacturingIndustries(Monodzukuri)». URL:http://www/meti.go.jp/english/press/2015/pdf/0609_01apdf
- 305. The Future of Jobs Report-World Economic Forum-January (2016). 156 p. http://reports-weforum-ora/future-of-jobs-2016-p.15–16
- 306. The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives. H. Schaffers, T. Brodt, W. Prinz, M. Pallot, M. (eds.) the MOSAIC Consortium, Telematica Instituut, Enschede,the Netherlands 2006.
- 307. This company has an ingenious way to free employees from email on vacation. CNBC. URL: https://www.cnbc.com/2017/08/17/one-companys-genius-way-to-free-employees-from-email-on-vacation.html
- 308. To Understand Rising Inequality, Consider the Janitors at Two Top Companies, Then and Now / New York Times. URL: https://www.nytimes.com/2017/09/03/upshot/to-understand-rising-inequality-consider-the-janitors-at-two-top-companies-then-and-now.html?referer = https://www.google.com/

- 309. Toshenko J.T. (2015) Precariat New Social Class // Sociologicheskie issledovanya. 2015. № 6 P. 8.
- 310. Tsianos V., Papadopoulos D. (2006) Precarity: A Savage Journey to the Heart of Embodied Capitalism. URL: http://eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en
- Veredyuk O.V. (2016) Neformal'naya zanyatost': struktura b factory riska v Rossii // Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta. Ser.5. Vyp.4. Pp. 33–48.
- 312. Virno P. (2004) A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life. New York: Columbia University.
- 313. Vosko L.F. (2006) Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press.
- 314. Vosko L.F. (2010) Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment, New York: Oxford University Press Inc. Pp. 52–61.
- 315. Wallerstein I. (2004) World-system Analysis: an introduction. Durham and London: Duke University Press. P.83.
- 316. Wheatley D. (2013) It's good to share: Job share as a solution to youth unemployment and ageing working populations. Conference presentation, 15th Association for Heterodox Economics Conference, 4–6 July 2013, London.
- 317. Work sharing during the great recession: New developments and beyond. J.C. Messenger, N. Ghosheh (eds.) International Labour Organization (ILO), Geneva, 2013.
- 318. Work-life balance. European Comission web-site. URL: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId = 1311&langId = en
- 319. Yujia Liu, David B. Grusky (2011). The Payoff to Skill in the Third Industrial Revolution Stanford University. 64 p. http://www.su.se/polopoly fs/1.65119.1323949644!/David Grusky 20111208.pdf
- 320. Zizek S. (2009) The Sublime Object of Ideology. London: Verso.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ



БОБКОВ Вячеслав Николаевич

Д-р экон. наук, проф., заслуженный деятель науки РФ.

Руководитель Московского отделения Ноосферной общественной академии наук (НОАН). Заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН) (г. Москва), главный научный сотрудник и руководитель научных проектов Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (г. Москва). Является главным редактором российского научно-практического журнала «Уровень жизни населения регионов России», член редсоветов и редколлегий ряда авторитетных российских журналов, входит в состав нескольких европейских сетевых исследовательских групп и ред. советов европейских научно-практических журналов.

Специалист по вопросам уровня и качества жизни населения, являлся руководителем более 150 научных проектов в большинстве регионов России, автор более 400 научных публикаций. Активно участвует в разработке теоретико-методологических и практических вопросов неустойчивости занятости. Под его руководством и авторском участии по этой проблематике изданы три коллективных монографии: Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ (2014); Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества (2015); Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



КВАЧЕВ Вадим Григорьевич

Канд. социол. наук, доц. РЭУ им. Г.В. Плеханова.

С 2016 года является основным исполнителем в двух научно-исследовательских грантах Грант РГНФ «Российские средние классы: теоретико-методологические основы выявления, социальные стандарты идентификации, оценивание и увеличение численности» № 16−02−00533 (рук. д.э.н., проф. В.Н. Бобков); Грант РНФ «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» № 16−18−10140 (рук. д.э.н., проф. В.Н. Бобков). К сфере научных интересов относятся проблемы социального неравенства, социальной и профессиональной структуры общества, измерения качества и уровня жизни населения, исследования социальных групп и классов, методики и техники социологических исследований. При его авторском участии по этой проблематике издана коллективная монография: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



КОЛМАКОВ Игорь Борисович

Д-р экон. наук, канд. физ.-мат. наук.

1970—1980 зам. начальника управления Министерства Рыбного Хозяйства СССР, главный конструктор отраслевой ИСОД (интегрированной системы обработки данных). 1980—2008 зав. отделом в НИ-ИАСУ при Госплане РСФСР, Центре информационных технологий при Министерстве экономики РФ, ОАО «Институт Микроэкономики». 1988—2016 профессор кафедры Информатики РЭУ им. Г.В. Плеханова. Автор более 200 научных публикаций. Имеет 25 свидетельств на базы данных и программы для ЭВМ. Активно участвует в разработке теоретико-методологических и практических вопросов неустойчивости занятости. При его авторском участии по этой проблематике издана коллективная монография: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



ЛОКТЮХИНА Наталья Викторовна

Д-р экон. наук, доц., проф. кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений.

Областью научных интересов является теория рынка труда и занятости, политика занятости населения, проблемы нестандартной и неустойчивой занятости, система социального партнерства. Имеет большой опыт деятельности, как в образовании и науке, так и в сфере государственного управления и общественных организациях. Работала во Всероссийском центре уровня жизни, Аппарате Федерации Независимых Профсоюзов России, Департаменте труда и занятости населения города Москвы, Аппарате Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Автор более 130 научных работ, в том числе монографий. Участвует в исследовании проблем неустойчивой занятости, при ее авторском участии издана коллективная монография по данной тематике: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



ЛЮТОВ Никита Леонидович

Д-р юрид. наук, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Заместитель Председателя Совета Ассоциации «Юристы за трудовые права», член совета АНО «Центр социально-трудовых прав», приглашенный участник Европейской сети трудового права (European Labour Law Network, ELLN), член Консультативного совета международной Исследовательской сети трудового права (Labour Law Research Network, LLRN), член экспертного совета ВАК по праву, член редакционных советов ряда российских и зарубежных научных журналов в области трудового права.

Автор более 180 публикаций в области трудового права России, международного и сравнительного трудового права, включая монографии, учебники, учебные пособия, а также большого количества научных и практических статей в ведущих российских и зарубежных изданиях по вопросам трудового права России, сравнительного и международного трудового права.



НОВИКОВА Ирина Викторовна

Д-р экон. наук, доц., ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем МГУ им. М.В. Ломоносова, доц. кафедры финансовой стратегии Московской школы экономики МГУ им. М.В. Ломоносова.

Является зам. главного редактора российского научно-практического журнала «Уровень жизни населения регионов России». Автор более 100 научных работ в области регулирования занятости населения, рынка труда, занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации (монография «Регулирование занятости населения на Дальнем Востоке Российской Федерации» (2017)). Развивает теорию глобального рынка труда в условиях Индустрии 4.0. Участвует в исследовании проблем неустойчивой занятости, при ее авторском участии издана коллективная монография по данной тематике: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



ОДИНЦОВА Елена Валерьевна

Канд. экон. наук, старший научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН) (г. Москва).

Член редакционной коллегии научно-практического журнала «Уровень жизни населения регионов России». Автор более 30 научных публикаций. Специалист по вопросам уровня и качества жизни населения. Участвует в исследовании проблем неустойчивой занятости, при ее авторском участии издана коллективная монография по данной тематике: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



ОДЕГОВ Юрий Геннадьевич

Д-р экон. наук, заслуженный деятель науки РФ, руководитель научной школы «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (г. Москва).

Лауреат Премии Правительства Российской Федерации в области образования, Член Некоммерческого партнерства «ВКК-Национальный союз кадровиков», действительный член Российской академии естественных наук, действительный член «Академии труда и занятости».

Окончил Московский институт народного хозяйства имени Г.В. Плеханова» Основал в 1992 г. одну из первых в Российской Федерации кафедру «Управление персоналом», в 2004 г. научную школу «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университете им. Г.В. Плеханова, руководителем которой является по настоящее время. Является членом редсоветов и редколлегий ряда авторитетных российских и зарубежных журналов. Специалист по вопросам экономики труда и управления персоналом, является автором 600 научных работ. При его авторском участии по этой проблематике изданы коллективные монографии: Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы (2015); Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017); Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум (2016); Маркетинг персонала (2015).



ПАВЛОВА Валентина Васильевна

Канд. экон. наук, действительный член «Академии труда и занятости», проф. Российской Академии естествознания, Заслуженный работник науки и образования Российской Академии естествознания, ведущий научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами», доц. кафедры организационно-управленческих инноваций Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (г. Москва).

Член редколлегий ряда авторитетных российских журналов. Специалист по вопросам менеджмента и управления персоналом. Автор 35 научных работ. Активно участвует в разработке теоретико-методологических и практических вопросов занятости, в том числе неустойчивости занятости. При ее авторском участии по этой проблематике изданы коллективные монографии: Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы (2015); Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).



ШИЧКИН Игорь Алексеевич

Канд. экон. наук, доц. базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Область научных интересов: трудовая миграция; рынок труда и проблемы занятости населения; управление персоналом организации и инвестиции в человеческий потенциал. Автор более 50 научных и учебно-методических публикаций. В качестве спикера регулярно принимает участие в работе зарубежных и российских научных конференций, посвященных проблемам миграции, неустойчивой занятости и рынка труда.

Активно участвует в разработке теоретико-методологических и практических вопросов неустойчивой занятости трудовых мигрантов. При его авторском участии по этой проблематике издана коллективная монография: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда (2017).