

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ТРУДА»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

На правах рукописи

МУСАЕВ Батал Ахмедович

**Влияние нестандартной занятости на изменения
социально-трудовых отношений**

специальность 08.00.05 – экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
д.э.н., профессор Мысляева И.Н.

Москва – 2018

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение.....	3
Глава 1. Основное содержание и роль нестандартной занятости в системе социально-трудовых отношений.....	11
1.1. Концептуальные подходы к исследованию нестандартной занятости....	11
1.2. Изменение структуры занятости на российском рынке труда.....	23
1.3. Нестандартные виды занятости и их место в системе социально-трудовых отношений.....	35
Глава 2. Нестандартная занятость как фактор трансформации социально-трудовых отношений в Российской Федерации.....	46
2.1. Неполная, временная и дистанционная занятости и их влияние на социально-трудовые отношения.....	46
2.2. Рост неформальной занятости как отражение изменения социально-трудовых отношений.....	66
2.2. Занятость в нерегулируемом государством секторе экономики и ее отрицательные последствия для социально-трудовых отношений.....	80
Глава 3. Изменение социально-трудовых отношений вследствие роста нестандартной занятости.....	91
3.1. Нестандартная занятость как форма реализации профессиональных и личных интересов работников.....	91
3.2. Совершенствование системы современных социально-трудовых отношений.....	101
3.3. Повышение эффективности управления занятостью с целью реализации социальных резервов развития экономики.....	113
Заключение.....	127
Список использованных источников.....	135
Приложение.....	151

Введение

Актуальность исследования. Фундаментальные структурные изменения, обусловленные внедрением цифровых и информационных технологий, стали условием модернизации производственных отношений в нашей стране. Возникшие при этом новые тенденции в экономике выступили катализатором распространения нестандартных видов занятости, которые коренным образом изменяют сложившиеся на рынке труда социально-трудовые отношения, значительно уступают им по гарантиям занятости и социальной защищенности работников. Необходимо отметить, что нестандартные виды занятости имеют достаточно продолжительную историю развития, однако именно в последние годы отмечается наиболее активная фаза их развития: доля работников, используемых в рамках нестандартных видов занятости, занимает в настоящее время 43,9% в общей структуре занятого населения на российском рынке труда.

Распространение нестандартных видов занятости обусловлено наличием у них определенного ряда преимуществ. Так, в рамках нестандартной занятости меняются взаимоотношения между работодателями и работниками, которые максимально используют при этом возможности реализации своих интересов и потребностей. Высокий уровень образования населения также выступает фактором повышенного спроса на более гибкие режимы рабочего времени, которые могут быть реализованы в рамках нестандартной занятости.

Вместе с тем нестандартные виды занятости содержат в себе и определенные противоречия, проявляющиеся в двойственном их влиянии на социально-трудовые отношения. С одной стороны, распространение нестандартной занятости способствует увеличению числа работников, не имеющих гарантированной социальной защиты. С другой стороны, нестандартная занятость сокращает сферу применения социального партнерства, в силу чего ослабевает коллективно-трудовой механизм защиты

работников. В связи с чем повышается значение роли государственного регулирования как условия обеспечения сбалансированного развития социально-трудовых отношений. Это требует исследования современных тенденций роста нестандартной занятости на российском рынке труда с целью выработки соответствующих мер по адаптации работников к новым условиям занятости, обеспечения баланса интересов работодателей, государства и работников в системе социально-трудовых отношений, что обуславливает актуальность данной темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Вопросы нестандартной занятости и их влияние на социально-трудовые отношения в российской экономической науке начали активно разрабатываться в конце 90-х годов прошлого века. Вместе с тем уже имеется целый ряд серьезных исследований, внесших значительный вклад в современную экономику труда, среди которых труды: Бобкова В.Н., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Варшавской Е.Я., Винокурова Н.А., Гимпельсона В.Е., Горелова Н.А., Збышко Б.Г., Зубковой А.Ф., Ишина В.В., Капелюшникова А.И., Катульского Е.Д., Кокина Ю.П., Колосовой Р.П., Костина Л.А., Куликова В.В., Мостовой В.Д., Оганяна К.М., Никифоровой А.А., Разумова А.А., Роика В.Д., Рофе А.И., Стрельцова Н.М., Христолюбова Н.Е., Яковенко Е.Г. и др.

Современные тенденции развития нестандартной занятости нашли отражение в работах последних лет таких ученых как Ахмадеев Д.Р., Ваенкевич Е.Е., Вердюк О.В., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Зайцева О.В., Котляров И.Д., Мокрецова А.В., Никишина О.Ю., Нуреев Р.М., Потуданская В.Ф. и др.

Исследованием нестандартных видов занятости занимались классики экономической теории Т. Мальтус, У. Петти и др. Изменение требований к рабочей силе в связи научно-технической революцией отражены в работах известных зарубежных ученых - Э. Тоффлера, Х. Тоффлера, М. Кастелса, Й. Шумпетера. Влияние новых тенденций на международный и

национальные рынки труда исследовали М. Абизу, С. Пизика, А. Каллеберд, И.А. Троен, М. Фридмен, С. Хиррле и др.

Вместе с тем вопросы влияния нестандартной занятости на социально-трудовые отношения, отрицательные последствия ее проявления на рынке труда исследованы еще не достаточно, особенно применительно к современным кризисным условиям развития российской экономики. За рамками исследований в значительной степени остаются и вопросы изменения социально-трудовых отношений вследствие развития новых тенденций на российском рынке труда. В связи с чем выделенные аспекты нуждаются в более серьезной теоретической и практической проработке.

Цель исследования состоит в определении влияния нестандартной занятости на социально-трудовые отношения и совершенствовании модели их регулирования с учетом достижения баланса интересов всех участников – государства, работодателей и работников.

Поставленная цель исследования в работе решена посредством следующих **исследовательских задач**:

- раскрыть содержание и роль нестандартной занятости в структуре социально-трудовых отношений;
- классифицировать виды нестандартной занятости;
- показать последствия влияния нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения;
- построить модель регулирования социально-трудовых отношений на российском рынке труда с учетом современных тенденций его развития;
- разработать методический подход к оценке влияния основных факторов на модель регулирования социально-трудовых отношений.

Объектом исследования является нестандартная занятость и ее влияние на изменение социально-трудовых отношений. **Предмет исследования** – социально-трудовые отношения, обеспечивающие развитие российского рынка труда.

Теоретико-методологической основой исследования послужили фундаментальные положения экономики труда, труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные исследованию социально-трудовых отношений; законодательные и нормативные акты Российской Федерации, методические документы органов государственного управления, а также научные исследования и разработки научно-исследовательских институтов и высших учебных заведений, в том числе: ВНИИ труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Института экономики РАН, Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Государственного университета управления, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации и др.

Методологическая основа исследования. Для доказательства основных теоретических и методологических положений в диссертации были использованы методы сравнительного, системного и экономического анализа, экономико-статистические методы, в том числе регрессионно-корреляционный анализ; применялись методы научного наблюдения и обобщения, дедукции и индукции.

Фактологическую и статистическую базу исследования составили официальные публикации Федеральной службы государственной статистики РФ, материалы Федеральной инспекции труда Роструда, материалы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; статистические данные Организации экономического сотрудничества и развития, Всемирного банка и западноевропейских исследовательских центров, материалы, содержащиеся в монографических исследованиях отечественных и зарубежных ученых.

В качестве **эмпирической базы исследования** использованы материалы Лаборатории социально-экономических исследований Высшей школы экономики; данные Центра социально-политических исследований

РАНХиГС; материалы Интернет-сайтов, публикующих данные о фрилансерах, в том числе: Fl.ru, freelancehunt.com, Weblancer.net, frilansim.ru, YouDo.com, Free-lance.ru и Биржа удаленной работы Elance.com.; материалы автора, полученные в ходе проведенного им исследования в декабре 2016 г. на основе данных указанных сайтов.

Область исследования. Содержание диссертационного исследования относится к пункту 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей паспорта специальности ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Научная новизна диссертационного исследования состоит в определении содержания и места нестандартной занятости в общей структуре занятости на российском рынке труда, оценке влияния нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения, а также разработке модели регулирования социально-трудовых отношений с учетом развития современных тенденций изменения занятости.

Основные результаты исследования, содержащие научную новизну, состоят в следующем:

- определено место и роль нестандартных видов трудовых отношений в общей структуре занятости на основании следующих критериальных признаков: отклонение от стандартных видов занятости; степень

эффективности в трудовом процессе; влияние на социально-трудовые отношения. Выявлены тенденции распространения нестандартных видов занятости на российском рынке труда, где доминируют неформальная и дистанционная занятость, в то время как неполная, временная и занятость по договору гражданско-правового характера отмечены незначительным приростом в структуре занятости;

- классифицированы виды нестандартной занятости по четырем основным группам: неполная, временная, дистанционная и неформальная занятость, где в качестве классификационного критерия выделен организационно-правовой механизм условий труда, включающий следующие элементы: трудовой договор, содержащий отличные от стандартных (законодательно установленных) условия труда; занятость без заключения трудового контракта; продолжительность рабочего времени, отличная от законодательно установленных норм; нестандартный способ организации труда; нестандартный статус работодателя (незарегистрированное предприятие, физическое лицо, самозанятый и т.д.);

- показано влияние нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения, изменяющее их организационную форму, в рамках которой на смену имевшей место солидарности (защите профсоюзов и государства) приходит субсидиарность, когда работник самостоятельно реализует стремления к личной ответственности за достижение собственных целей при решении социально-трудовых проблем. Тем самым рост нестандартных форм занятости ведет к сокращению солидарных участников социально-трудовых отношений и увеличению субсидарных работников, не имеющих гарантированной социальной защиты трудовых интересов;

- разработана модель регулирования социально-трудовых отношений на российском рынке труда с учетом современных тенденций его развития, основу которой составляют 4 направления: экономическое, социальное, демографическое и миграционное, полнота реализации которых обеспечивает баланс интересов государства, работодателей и работников.

Учет степени воздействия каждого направления в модели позволяет определять уровень разбалансированности в динамике изменения рабочих мест и спроса на них со стороны рабочей силы, в том числе включая нестандартные виды занятости;

- предложен методический подход к оценке влияния составляющих элементов системы социально-трудовых отношений на процесс ее регулирования. Данный подход базируется на методе средней арифметической взвешенной, что позволяет отразить в оценке влияние элементов системы, выраженных в объемных показателях через метод взвешивания их значений; в качестве веса используется доля конкретного показателя в изменении социально-трудовых отношений. Применение методического подхода направлено на выявление слабых мест в системе регулирования социально-трудовых отношений, поскольку позволяет осуществлять объективную оценку их состояния, на основе чего определять основные тенденции их развития.

Теоретическое значение исследования состоит в обобщении точек зрения различных ученых по содержанию понятия нестандартной занятости и выделению на этой основе классификационных признаков и критериев по ее расширенному определению. Уточненные критерии отнесения видов занятости к нестандартным позволяют сформировать более полную их классификацию, отражающую ее сущность с позиции учета современных тенденций. Это создает методологический базис для систематизации видов нестандартной занятости и более точного определения показателей их оценки.

В работе раскрыта сущность нестандартной занятости, сформирована ее структура, учитывающая в качестве классификационного признака организационно-правовой механизм условий труда, что составило основу методологического обоснования влияния нестандартной занятости на изменение социально-трудовых отношений.

Практическая значимость работы состоит в том, что ее методологические основы классификации и оценки влияния нестандартных видов занятости создают базу для совершенствования развития социально-трудовых отношений на российском рынке труда.

Предложенная в диссертации модель регулирования социально-трудовых отношений позволяет производить учет степени воздействия ее элементов на общую структуру занятости и корректировать регулирующее воздействие на различные сегменты российского рынка труда.

Разработанный автором методический подход к оценке влияния элементов системы социально-трудовых отношений на процесс ее регулирования формирует условия для усиления регулирующего воздействия на структурные элементы рынка труда и может найти применение в процессе совершенствования прогнозной и аналитической деятельности органов государственной службы занятости.

Достоверность результатов исследования и обоснованность выводов диссертационного исследования обеспечивается соответствием его материалов основным положениям экономики труда, использованием концептуальных подходов российских и зарубежных исследователей по проблемам развития нестандартной занятости и социально-трудовых отношений, анализом и обобщением большого объема информационно-эмпирических материалов, корректным применением методов, их сбора и обработки, а также полученными результатами, имеющими высокую степень репрезентативности.

Апробация результатов исследования. Основные положения работы обсуждались на международных научно-практических конференциях и семинарах, в том числе: «Развитие экономики и менеджмента в современном мире» (Воронеж, 2016); «Проблемы и перспективы экономических отношений на пространстве ЕАЭС» (Пенза, 2017); «Направления и тенденции развития современной науки» (Кемерово, 2017).

Публикации. По тем диссертационного исследования автором опубликовано 7 работ общим объемом 2,5 п.л., в том числе 3 статьи - в ведущих рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК.

Структура и содержание работы. Логика и последовательность изложения диссертации, ее структура определены целью и задачами исследования и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, приложения; содержит 26 таблиц, 9 рисунков. Список используемых источников составляет 163 наименования.

Глава 1. Основное содержание и роль нестандартной занятости в системе социально-трудовых отношений

1.1. Концептуальные подходы к исследованию нестандартной занятости

Во второй половине 70-х гг. прошлого века в большинстве развитых стран была отмечена смена направления развития экономики в сторону постиндустриализма, что потребовало изменения подходов к использованию рабочей силы. Изменение условий производства сопровождалось повышением гибкости в использовании работников, при этом общепринятая форма занятости претерпела значительные изменения. Стали появляться трудовые отношения, отражающие интересы их участников как с точки зрения продолжительности рабочего времени, так и форм использования работников. Причем изменение подходов к трудовым отношениям происходило как со стороны работодателей, предлагавших отличные от ранее действовавших условия найма, так и со стороны рабочей силы, которая формулировала запрос на более гибкие режимы рабочего времени.

Переход к постиндустриальной экономике сопровождался структурными сдвигами в занятости населения, где вследствие роста производительности труда стали происходить изменения в динамике спроса в сфере материального производства. Одним из наиболее заметных направлений этих изменений становится сокращение доли работников, занятых в промышленности. Это обусловлено происходящей модернизацией производства, основанной на замещении ручного труда компьютерными и автоматизированными технологиями, требующими меньших трудовых затрат. При этом сокращается традиционный производительный труд, но растет потребность в обслуживающем труде, связанном с подготовкой и обеспечением производственных процессов. Высвобождение работников из сферы материального производства способствовало ускоренному развитию сферы услуг, обеспечивающей перемещение в нее основной занятости.

Так, если мы рассмотрим данные статистики по изменению численности занятого населения по видам экономической деятельности за период 1990–2015 гг., то можно отметить, что число занятых в обслуживающих отраслях возросло с 31,4% в 1990 г. до 61,6 % в 2015 г., т.е. практически в два раза (Табл.1.1.).

Таблица 1.1.

Занятое население по видам экономической деятельности на основной работе в среднем за год в процентах (1990 -2013 гг.)

	1990	2005	2010	2013	2015
Всего	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, охота, рыболовство	13,2	10,1	7,7	7,0	6,7
Добыча полезных ископаемых	2,0	1,8	2,0	2,0	2,1
Промышленность	28,3	21,1	18,6	18,0	17,7
Строительство	12,0	6,7	7,2	7,6	7,6
Оптовая и розничная торговля, бытовое обслуживание населения, гостиницы и рестораны	7,8	17,1	17,5	18,4	18,4
Транспорт и связь	7,7	9,2	9,3	9,5	9,5
Финансовая деятельность		7,4	8,4	9,0	9,4
Государственное управление	2,7	7,2	8,1	7,4	7,2
Образование	8,1	9,2	9,4	9,2	9,2
Здравоохранение и социальные услуги	5,6	6,9	7,9	7,9	7,9
Другие виды экономической деятельности	12,6	3,3	3,9	4,1	4,3

Источник: Официальный сайт Росстата. Раздел Занятость населения. -

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#

Быстрый рост сектора услуг требовал уже иных работников, которые бы действовали в гибком временном режиме, отличном от предусмотренных законодательством стандартов. Потому получила широкое распространение временная и неполная занятость. Это не означает, что нестандартные формы

занятости появились именно в этот период, они существовали и ранее в доиндустриальной и индустриальной экономиках, но наиболее массовое распространение этих форм получило в связи с быстрым развитием сферы услуг.

Сфера услуг стала удобной предпринимательской средой и для малого бизнеса. Малые предприятия, в свою очередь, активно способствовали росту спроса на временный и заемный труд. Повышенная гибкость в трудовых отношениях стала, с одной стороны, следствием роста конкуренции в сфере услуг, а, с другой, - реализацией тенденции сокращения издержек, в том числе связанных с наймом рабочей силы и уплатой налогов. Прежде всего, сокращению подвергались «издержки, обусловленные наличием стандартных рабочих мест за счет уменьшения доли заработной платы в совокупных издержках на труд»¹.

Технологический прогресс, появление компьютерных и информационных технологий выступили техническими предпосылками создания гибких производственных компаний с узкой специализацией и аутсорсингом. С их развитием появился спрос на мобильных работников, готовых трудиться в нестандартных условиях. Распространение компьютеров, современных средств связи и доступа к интернету позволили перенести выполнение многих видов работ на дистанционное удаление от работодателя, а для работника создали условия работы в гибком временном режиме. Вслед за этим экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем стала ослабевать даже на крупных предприятиях.

Значительный рост нестандартной занятости был отмечен под влиянием демографических сдвигов в структуре рабочей силы развитых стран. В конце 70-х годов XX века активно начали выходить на рынок труда замужние женщины, пенсионеры и студенты, которые расширили спрос на рабочие места с гибким графиком работы и сокращенным рабочим временем. Особенность занятости этой группы работников заключалась в том, что «они

¹ Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. — М.: АСТ, 2007. — 576 с

не требовали каких-либо законодательных гарантий труда или дополнительных благ, поскольку рассматривали свое участие в трудовых отношениях как вторичное занятие»².

Кроме того, сокращение численности и роли «стандартных» работников в экономике подкосили социальную базу профсоюзов, что способствовало их реальному ослаблению. В результате чего создавались благоприятные условия для работодателей по ликвидации стандартных рабочих мест и сокращения социальной защиты и разнообразных льгот для работников.

Следовательно, можно выделить следующие предпосылки широкого распространения нестандартной занятости:

- смена стадий развития экономики индустриальной на постиндустриальную обусловило развитие тенденции к размыванию стандартной занятости;

- сокращение промышленности и рост сферы услуг потребовали более широкого использования отличных от стандартных форм занятости – временной, неполной и т.д.;

- бурное развитие малого предпринимательства сопровождалось сокращением издержек на труд, что повысило спрос на временных и заемных работников;

- распространение компьютеров, современных средств связи и доступа к интернету создали условия для выполнения многих видов работ на дистанционном удалении от работодателя;

- демографические сдвиги в рабочей силе способствовали расширению спроса на рабочие места с гибким графиком работы;

- ослабление профсоюзов повлекло за собой сокращение социальной защиты работников, что значительно облегчило для работодателей создание нестандартных рабочих мест.

² Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшников. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – С.18.

В Европе в настоящее время сохраняется повышенный интерес к исследованию нестандартной занятости в связи с ростом ее доли на мировом рынке труда. В настоящее время по данным Организации экономического развития и сотрудничества (ОЭСД) «нестандартно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира»³.

По мнению неолибералов, нестандартная занятость является «прямым следствием чрезмерного регулирования, высоких налогов и вмешательства государства в свободный рынок»⁴. Неолиберальный подход вызывает острые дискуссии в Европе, поскольку официальные власти Европейского союза считают, что высокие налоговые ставки не являются причиной роста нестандартной занятости. Больше влияние на ее рост оказывает низкий уровень государственного регулирования экономики⁵.

В Латинской Америке вопросам изучения нестандартной занятости уделяется пристальное внимание, поскольку она имеет широкое распространение, сопровождающееся ростом социальных, политических и экономических проблем. Социальная изоляция, низкий уровень политического участия, дисфункциональные схемы социальной защиты и недоверие к праву являются теми социальными явлениями, которые неразрывно связаны с нестандартностью в трудовых отношениях. В этой связи получил развитие социально-правовой подход к изучению взаимосвязи между нестандартной занятостью, социальной защитой и трудовым правом, в рамках которого объединяются экономические и правовые подходы с целью разработки эффективной нормативно-правовой политики⁶.

Ученые из стран Восточной Европы отмечают отрицательное влияние нестандартной занятости на экономику через налогово-бюджетные

³ OECD. 2014. Employment Outlook.

⁴ Steger M.B. Neoliberalism. Oxford University Press. 144 p. 2010.

⁵ Williams Colin C. Tackling Europe's Informal Economy: A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective. // Journal of Contemporary European Research. 2013; 9 (2):261-278.

⁶ Thoene Ulf. A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America // Revista de Estudios Sociales. 2015;54:12-24

последствия, связанные с налоговыми потерями доходов⁷. Выделяются социальные последствия нестандартной занятости, которые проявляются в снижении качества жизни населения. С увеличением доли нестандартной занятости, уровень доходов домохозяйств существенно уменьшается даже тогда, когда сокращается уровень безработицы⁸. В то же время подчеркивается зависимость нестандартной занятости от уровня безработицы. Особенно это проявляется среди молодежи, которая в поисках работы соглашается на любые формы занятости⁹.

Эксперты Международной организации труда (МОТ) к нестандартным формам занятости относят «работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы (временные или срочные контракты, агентскую занятость, самозанятость, неполный рабочий день)»¹⁰.

В российской экономической литературе нестандартная занятость представлена как трудовые отношения, отклоняющиеся от стандартной модели полной, регулируемой и открытой занятости у одного работодателя в течение длительного периода времени по одному или нескольким из критериев (продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, длительность трудовых отношений, расположение рабочего места, социальная защищенность и т. д.)¹¹. При этом сложилось несколько концептуальных подходов к рассмотрению нестандартной занятости, которые можно объединить в несколько групп. Одна группа ученых рассматривает ее как фактор, обеспечивающий гибкость рынка труда. Так, по мнению А. А. Никифоровой «нестандартные формы занятости допускают большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей (по сравнению со стандартной занятостью) внешней

⁷ Pisica C., Vasile V., Voineagu V. Piața muncii între formal și informal, Editura Expert, 470 p., 2012.

⁸ Chreneková M., Melichová K., Marišová E., Moroz S. Informal Employment and Quality of Life in Rural Areas of Ukraine//European Countryside. 2016;8(2):135-146.

⁹ Bilobrova T., Tul S. Jobless society – phenomenon of global economy//Economic Processes Management. 2015; №3 (3).

¹⁰ Ebisui M. Non-standard workers: good practices of social dialogue and collective bargaining. ILO. International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. Working Paper. 2012. № 36.

¹¹ Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – С.16.

регламентацией организации труда и производства, а также принятия решений»¹². При этом автор считает, что нестандартная занятость развивается не только вследствие наличия безработицы, но и по причине наличия потребности у отдельных категорий работников в гибкой организации их труда, а также при необходимости совмещения основной работы с другими видами деятельности.

Другая часть исследователей делает упор на организационно-правовые условия, порождающие нестандартную занятость. Так, К.М. Огонян и Н.Д. Подшибякина определяют нестандартные формы занятости как «формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий, которые, так или иначе, регламентируют трудовую деятельность»¹³.

А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин обосновывают возникновение особых организационно-правовых условий «потребностью отдельных групп работников в неполном рабочем дне, что, по их мнению, способствует сдерживанию безработицы»¹⁴.

Е.В. Ванкевич и О.В. Зайцева под нестандартной занятостью понимают «тип трудовых отношений постиндустриальной экономики, характеризующийся многообразием форм заключения трудовой сделки по ее условиям (срок, нормативное оформление), расположению рабочего места и типу работодателя»¹⁵.

Существует точка зрения, рассматривающая нестандартную занятость как инструмент адаптации работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики. Так, по мнению М.А. Винокурова и Н.А. Горелова, «нестандартные формы занятости возникают в рамках нестандартных режимов использования рабочего времени, повышенной

¹² Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. С.39.

¹³ Огонян К. М., Стрельцов Н. М. Занятость населения и ее регулирование. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008. С.153.

¹⁴ Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. С.78.

¹⁵ Ваенкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 131.

гибкости в вопросах приема и увольнения работников, применения гибких систем заработной платы, снижающих издержки производства»¹⁶. Применение нестандартных форм занятости способствует выходу предприятия из кризиса, повышению эффективности его работы за счет более оптимального использования работников и сокращения издержек производства.

Е.Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова и В. Д. Мостова рассматривают нестандартные формы занятости как «результат применения работодателями практик найма, направленных на ограничение или сокращение до минимума численности штатных работников, которые помогают максимальному повышению гибкости использования рабочей силы и перекладыванию всех рисков на работников»¹⁷.

В то же время более убедительной выглядит точка зрения, что нестандартная занятость соответствует интересам как работника, так и работодателя. Так, по мнению Е.Я. Варшавской, интересам работодателя в первую очередь отвечают те разновидности нестандартной занятости, которые относятся к нестандартным формам трудовых отношений (заемный труд, аутсорсинг, лизинг и т.д.), тогда как интересам работника соответствуют нестандартные формы организации труда (телеработа, гибкий рабочий график и т.д.)¹⁸.

Этот подход также развивает И.Д. Котляров, который при сравнении «позитивных» и «негативных» сторон нестандартной занятости показывает, что для работодателя при этом возникает большая гибкость в отношениях с работниками, а предпринимательские риски переносятся на работников, которые проявляются в минимизации гарантий полной и постоянной занятости с фиксированной заработной платой. Однако в «позитивных» формах нестандартной занятости риски могут быть компенсированы ростом

¹⁶ Экономика труда / Под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. С.289.

¹⁷ Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда. М.: ЮНИТИ, 2004. С.125.

¹⁸ Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет: Кузбассвуиздат, 2009. С.64.

доходов работника, получением им большей свободы в организации своей трудовой деятельности и возможностью более полноценной самореализации. Это показывает, что нестандартные трудовые отношения могут быть более гибкими не только для работодателя, но и для работника¹⁹.

Кроме того, ряд ученых отмечают социальные последствия распространения нестандартных форм занятости. Так, по мнению В.Ф. Потуданской и А.В. Мокрецовой нестандартная занятость «усиливает риски, снижает гарантии обеспечения трудовых прав работников»²⁰.

Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова в своем подходе к исследованию нестандартных форм занятости отражают их отрицательную сторону, что, по их мнению, проявляется «в сокращении численности штатных работников, а также переносе всех рисков, связанных с такой деятельностью, непосредственно на работников»²¹.

Вместе с тем, каждый из рассмотренных подходов к определению нестандартной занятости отражает те или иные стороны занятости, которые позволяют отнести ее к нестандартной. Не смотря на многообразие подходов к раскрытию сущности нестандартной занятости, по нашему мнению, существует несколько общих признаков, отражающие ее конкретные виды, исследование которых создает возможность для определения целесообразности их использования на практике. Для проведения анализа нестандартной занятости выделим ряд основных признаков, характеризующих эту категорию труда:

- обеспечение гибкости труда;
- применение нестандартных организационно-правовых условий трудовой деятельности;
- адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся экономическим условиям;

¹⁹ Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные// Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики) 2015. Том 6, №4. С.31.

²⁰ Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С.77.

²¹ Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда . М.: ЮНИТИ, 2004. 319 с.

- отражение интересов как работника, так и работодателя;
- минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников.

Таблица 1.2.

Основные признаки нестандартной занятости и их влияние на социально-трудовые отношения

Основной признак нестандартной занятости	Критерии отклонения от стандартной занятости	Эффективность в трудовом процессе	Влияние на социально-трудовые отношения
Обеспечение гибкости труда	Гибкость режима рабочего времени, расположение рабочего места, условия оплаты труда	Высокая для работодателя и низкая для работника	Положительное
Применение нестандартных организационно-правовых условий трудовой деятельности	Способ организации труда, продолжительность рабочего времени, формальность трудовых отношений	Высокая для работодателя и низкая для работника	Нейтральное
Адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики	Гибкость рабочего времени, условия оплаты труда, форма и срок оформления трудовых отношений	Высокая для работодателя и низкая для работника	Нейтральное
Отражение интересов как работника, так и работодателя	Гибкость рабочего времени, расположение рабочего места	Высокая для работодателя и низкая для работника	Положительное
Минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников	Гибкость рабочего времени, условия оплаты труда, формальность трудовых отношений, расположение рабочего места, социальная защищенность	Низкая для работника и средняя для работодателя	Отрицательное

Составлено автором.

Это позволит через критерии отклонения от стандартной занятости определить степень ее эффективности в трудовом процессе и влияние на социально-трудовые отношения.

Как следует из табл. 1.2., основные признаки нестандартных видов занятости реализуются посредством следующих критериев:

- гибкости режима рабочего времени;

- способа и условий организации труда;
- уровня формальности трудовых отношений;
- продолжительности рабочего времени;
- длительности трудовых отношений;
- наличия социальных гарантий для работников.

При этом данные критерии отражают эффективность трудового процесса со стороны и работодателя, и работника.

Так, гибкость режимов рабочего времени важна как для работодателя, так и для работника, поскольку позволяет использовать саморегулирование продолжительности рабочего дня. Применение нестандартных организационно-правовых условий труда отражает большую выгоду со стороны работодателя для манипулирования продолжительностью трудовых отношений, в том числе в рамках постоянной, временной занятости и совместительства. В то время как для работника она содержит определенные риски, связанные с возможностью неоформления трудовых отношений (неформальной занятости).

Адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики осуществляется на основе регулирования продолжительности рабочего времени, что проявляется в таких формах занятости как недозанятость, сверхурочная занятость, т.е. базируется на отклонении от общей нормы рабочего времени, что не может быть всегда выгодным для работника.

Отражение интересов как работника, так и работодателя соединяется в использовании таких критериев как гибкость рабочего времени, расположение рабочего места, где удобные для обеих сторон условия создают потенциал для роста эффективности трудовой деятельности.

Минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников создает экономию для работодателя, но порождает серию рисков для работника через потерю социальных гарантий труда, в результате чего оказывает отрицательное воздействие на рынок труда.

Следовательно, каждый из рассмотренных критериев показывает как преимущества, так и недостатки нестандартной занятости. С одной стороны, она создает возможности для работника в более гибком распоряжении своим рабочим временем, трудиться за пределами предприятия, выбирать длительность трудовых отношений; с другой стороны, существуют риски неоформления трудовых отношений с работодателем, что выгодно для работодателя, но лишает работника прав на судебную защиту.

Таким образом, на основе проведенного анализа подходов к исследованию нестандартных видов занятости можно дать ее определение как экономической категории: это такая форма занятости, которая основана на нестандартных организационно-правовых условиях, обеспечивающих работнику и работодателю выражение их интересов в плане реализации трудовой и производственной деятельности. Для работодателя создаются условия экономии издержек на затратах на труд, что позволяет ему получать конкурентные преимущества на рынке. Для работника складываются условия, обеспечивающие свободу планирования трудового процесса и возможность самостоятельной деятельности при ограниченной регламентации организации труда и производства. Но при этом возрастают риски по снижению гарантий обеспечения трудовых прав работника.

1.2. Изменение структуры занятости на российском рынке труда

Как было показано в первом параграфе, развитие постиндустриальной экономики обусловило формирование сегмента рабочих мест, предполагающих трудовые отношения, отличающиеся от стандартных. Причем нестандартная занятость нашла отражение в многообразии реализации форм трудовых отношений. В связи с чем сформулировать определение нестандартной занятости, наиболее полно отражающее особенности всех применяемых в рамках ее форм, возможно только на основе противопоставления стандартным формам занятости. Данный подход

к исследованию нестандартной занятости позволит в основу исследования положить анализ различных форм организации трудовых отношений между работником и работодателем, которые выходят за пределы отнесены стандартных видов занятости. Для этого требуется выявление сущности нестандартных трудовых отношений, входящих в структуру занятости, что можно сделать на основе их противопоставления стандартной модели занятости, т.е. занятости, осуществляемой в рамках, определенных трудовым законодательством.

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определена как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая трудовой доход»²². Исходя из этого официального определения, трактовка стандартной занятости российскими учеными дополняет ее конкретными особенностями трудового процесса.

Так, В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников стандартной считают «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров»²³.

Аналогичная трактовка предложена Е.С. Дашковой и Н.В. Дороховой, которые определяют стандартную занятость как занятость по найму в режиме полного рабочего дня, где также отражено обязательное наличие бессрочного трудового договора и непосредственное руководство трудовым процессом²⁴.

В.Е. Ваенкевич и О.В. Зайцева рассматривают стандартную занятость «как правовую и социальную норму, которая оформлена жестким нормативно-правовым регулированием государства и профсоюзов (через

²² Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред.от 28.12.2016).

²³ Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. С.16.

²⁴ Дашкова Е.С. Неформальная занятость в России / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова // Вестник ВГУ. Серия экономика и управление. 2014. № 2. С. 19.

процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и систему социальной защиты наемных работников)»²⁵. При этом авторы подчеркивают, что стандартная занятость характерна только для индустриальной экономики.

Следовательно, стандартной формой занятости принято считать работу по найму в режиме полного рабочего дня, условия выполнения которой закреплены трудовым договором с работодателем, что предполагает соблюдение норм труда, закрепленных законодательством. Все отличные от этого определения формы занятости можно рассматривать как нестандартные.

Для того, чтобы полнее раскрыть сущность нестандартной занятости и сформировать ее структуру, необходимо рассмотреть сложившиеся в экономической литературе классификации нестандартных видов занятости.

Так, например, О.В. Вердюк предлагает следующие критерии выделения нестандартной занятости²⁶:

- тип трудового договора;
- форма занятости;
- организационно-правовые способы и условия использования труда;
- оплата труда;
- условия труда.

Нужно отметить, что предлагаемая О.В. Вердюк классификация включает повторный счет, когда один и тот же критерий – тип трудового договора - используется дважды: как самостоятельный критерий, и как составляющий компонент организационно-правых способов труда. Также, по-нашему мнению, использование критерия «оплата труда» не совсем корректно в определении признаков нестандартной занятости, так как этот

²⁵ Ваенкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 131.

²⁶ Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. 2013. № 1. С. 25.

признак вторичен в раскрытии сущности отношений между работником и работодателем.

Более развернутую классификацию критериев нестандартной занятости предлагают В.Ф. Потуданская и А.В. Мокрецова, которые выделяют следующие показатели²⁷:

- Гибкость режимов рабочего времени - неполный рабочий день, гибкий график и т.д.;
- Способ организации труда - надомный труд, телетруд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма труда;
- Продолжительность рабочего времени – недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость, временная занятость;
- Продолжительность трудовых отношений – постоянная занятость, случайная занятость, совместительство.

Вместе с тем в рассмотренной классификации не нашли отражения критерии, отражающие специфику оформления трудовых отношений. В результате чего из анализа выпадает большая группа работников, занятых в рамках неформальной занятости (например, самозанятые, занятые у физических лиц и занятые на основе устных договоренностей).

В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников предложили классификацию, наиболее полно учитывающую российские тенденции развития рынка труда, которые включили в структуру нестандартной занятости следующие виды и типы работ²⁸:

- неполная занятость;
- сверхурочная занятость;
- временная занятость;
- случайная занятость;
- занятость на основе договоров гражданско-правового характера;

²⁷ Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С.77.

²⁸ Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – С.19-20.

- занятость в форме лизинга персонала;
- вторичная занятость;
- неформальная занятость;
- занятость по найму у физических лиц;
- занятость в домашнем хозяйстве по производству товаров и услуг для реализации;
- неучтенная занятость в формальном секторе.

При этом нужно отметить, что авторы не выделяют каких-то особых критериев отнесения тех или иных видов занятости к нестандартной. Принцип их классификации построен от обратного - на несоответствии конкретной формы критериям стандартной занятости.

В.Е. Ваенкевич и О.В. Зайцева в своей классификации проводят соответствие определенным критериям тех или иных видов занятости. Ими выделены следующие критерии и виды нестандартной занятости²⁹:

- условия заключения трудового договора – временная (непостоянная занятость), неформальная занятость;
- продолжительность рабочего времени – неполная (частичная) занятость, в том числе добровольная и вынужденная, сверхзанятость;
- расположение рабочего места – дистанционная занятость (по степени использования информационно-коммуникативных технологий, по специфике рабочего места);
- тип работодателя – заемный (привлеченный) труд, самозанятость;
- тип занятости – дополнительная (вторичная).

По мнению И.Д. Котлярова, нестандартные формы трудовых отношений отражают «изменения экономического статуса как работника, так и работодателя»³⁰. В связи с чем он предлагает в основу классификации положить экономические признаки возникновения нестандартных видов

²⁹ Ваенкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 132.

³⁰ Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. Том 6. № 1. С. 59.

занятости, основанных, во-первых, на гибридном взаимодействии, во-вторых, на некоммерческом сетевом сотрудничестве, в-третьих, «на усиленном (по сравнению с традиционной формой занятости) отчуждении работника от средств производства»³¹. В соответствии с этими предпосылками классификация И.Д. Котлярова включает:

- Нестандартные формы правового регулирования, в частности, неформальная занятость или дополнительная занятость (совместительство);

- Нестандартные формы организации труда (работа на дому или работа по свободному графику). Сюда же относится привлечение лиц со специфическими возможностями, например, инвалидов;

- Нестандартные формы социальной защиты, при которых социальные гарантии отсутствуют или сведены к минимуму (например, при нелегальной занятости) или предполагают отличный от стандартных уровень социальных гарантий (при использовании беременных или, инвалидов).

Вместе с тем, если сопоставить все рассмотренные классификации нестандартных видов занятости с официально признанными в России видами, то список и критериев, и видов можно значительно расширить. Так, Трудовой кодекс Российской Федерации к формам нестандартной занятости относит³²:

- работа по совместительству (Гл. 44);
- работа по временным договорам до 2-х месяцев (Гл.45);
- сезонные работы (Гл.46);
- работа вахтовым методом (Гл. 47);
- работа у работодателей – физических лиц (Гл.48);
- домашний труд (Гл.49);
- дистанционный труд (Гл. 49.1);

³¹ Там же, с.59

³² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 3 июня 2016 г.).

- работа по направлению временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (Ст.341.2).

Исходя из рассмотренных позиций по классификации видов нестандартной занятости, можно выделить основные ее критерии, наиболее полно учитывающие законодательно установленные и современные тенденции в развитии занятости.

Таблица 1.3.

Классификация нестандартных видов занятости

Критерии	Виды занятости	Тип работ
Нестандартный трудовой договор	Дополнительная занятость Временная занятость	Совместительство Работа по срочным договорам Сезонная работа
Нестандартные условия занятости	Неформальная занятость Занятость в теневом секторе	Самозанятость Работа на предприятии в рамках устной договоренности Работа у физических лиц без договора Неучтенная работа на основном предприятии Работа в подпольном бизнесе
Продолжительность рабочего времени	Неполная занятость Сверхзанятость	Работа по свободному графику Работа по сокращенной рабочей неделе Сверхурочная работа
Способ организации труда	Занятость с особыми условиями труда Удаленная занятость Занятость в агентствах, предоставляющих труд третьим сторонам Занятость на основе договора выполнения определенного объема работ	Вахтово-экспедиционная работа Дистанционная работа Надомная работа Фрилансерская работа Виртуальная занятость Привлеченный труд Аутсорсинг
Статус работодателя	Занятость на незарегистрированном предприятии Занятость у физического лица Занятость в домашнем хозяйстве	Работа без правового оформления трудовых отношений Работа по устной договоренности Работа на себя или с привлечением членов семьи

Составлено автором.

Во-первых, найм работников на основе нестандартного трудового договора, который содержит отличные от стандартных (законодательных) условия, например, работа в нестандартном режиме.

Во-вторых, привлечение работников к труду на нестандартных условиях занятости, в том числе и без заключения какого-бы то ни было контракта.

В-третьих, продолжительность рабочего времени, отличная от стандартных норм;

В-четвертых, способ организации труда;

В-пятых, статус работодателя, в том числе физическое лицо, самозанятый и т.д.

Таким образом, уточненные критерии отнесения видов занятости к нестандартным позволяют сформировать более полную их классификацию, отражающую ее сущность с позиции наиболее полного учета современных критериев. Это создает методологический базис для систематизации видов нестандартной занятости и более точного определения показателей их оценки. В нашем исследовании учет этих значений составит основу для выявления последствий влияния нестандартных видов занятости на развитие социально-трудовых отношений и поиска новых эффективных регулирующих механизмов.

Приведенная в табл. 1.3 систематизация критериев, видов занятости и типов работ позволяет объединить все выделенные характеристики в четыре большие группы:

- временная занятость;
- дистанционная (удаленная) занятость;
- неполная (частичная) занятость;
- неформальная занятость.

Рассмотрим содержание и основные характеристики этих групп занятости с целью формирования методологической базы нашего исследования.

Временная занятость включает в себя работы, основанные на срочных трудовых договорах в пределах одного года. Сюда попадают сезонные работы, трудовые отношения по выполнению конкретного объема работ, непостоянная или случайная занятость, т.е. такие формы труда, которые обусловлены временным увеличением спроса на труд. Главный отличительный признак временной занятости – непродолжительные трудовые отношения.

Если рассматривать временную занятость со стороны участников, то наибольшие выгоды здесь получает только работодатель за счет найма работников на ограниченный срок. В то время как для самих работников при таком виде занятости складываются ограниченные гарантии и занятости, и уровня оплаты труда.

К временной занятости можно отнести и занятость, основанную на заемном труде. Она реализуется в нескольких случаях:

- когда работодателем выступает агентство, предоставляющее труд работников третьим сторонам;
- когда занятость реализуется на основе договорных отношений по выполнению конкретных работ в сторонних организациях (аутсорсинг).

Применение привлеченного труда создает условия для предприятий по увеличению объемов производства путем использования труда дополнительно привлеченного персонала, сохраняя при этом небольшую численность сотрудников в своем штате. Кроме того, использование привлеченного персонала открывает для предприятий возможности по снижению транзакционных издержек на труд, что обеспечивается:

- а) переносом на кадровое агентство издержек, которые связаны с кадровым учетом, заработной платой и налогами, арендой помещений, а также наймом персонала;
- б) сокращением трудовых затрат, которые должны включаться в себестоимость продукции (работ, услуг), за счет того, что оплата труда

заемного персонала осуществляется кадровым агентством, в то время как предприятие-заказчик оформляет их труд как услуги сторонней организации.

В силу таких преимуществ использование временной занятости создает для предприятий условия для гибкого маневрирования объемами используемого труда в зависимости от той или иной ситуации, что освобождает их от процедуры высвобождения или нового найма. В связи с чем развитие временной занятости получает наибольшую популярность во всем мире.

Неполная занятость представляет собой вид труда, в рамках которого он используется по свободному графику, а также сокращенной рабочей неделе. Неполная занятость отличается значительно меньшим количеством рабочих часов, чем при стандартной занятости. ОЭСР установило критерии неполной занятости «по количеству рабочих часов в неделю, которые составляют меньше, чем 30 часов»³³. Применение неполной занятости может быть добровольным в случае, когда она становится выбором самого работника. А в случае, если это иницируется работодателем, она рассматривается как вынужденная или как недозанятость. Если же количество рабочих часов выше, чем стандартно установленное законом, тогда эта форма занятости называется сверхурочная или *сверхзанятость*.

Дистанционная (удаленная) занятость представляет собой рабочий процесс, осуществляемый вне стандартного рабочего места. Она может подразделяться на дистанционную занятость и домашний труд.

Дистанционная занятость предполагает взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий на основе трудового договора. Она открывает значительные преимущества для работника, поскольку за счет свободного графика работы создает возможность организовать рабочий процесс по своему усмотрению, экономит время и деньги на проезд до места работы и обратно. К

³³ Ваенкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 134.

недостаткам можно отнести индивидуальный характер труда, который не предполагает наличие социальной среды.

Для работодателя при дистанционном характере возникает возможность экономии на издержках производства, так как отсутствуют расходы на аренду офисных помещений, наличие и обслуживание техники и т.д. Среди недостатков можно отметить отсутствие контроля за работником.

В последнее время получила широкое распространение разновидность данного вида занятости - *телетруд или виртуальная занятость*. Он применяется как наиболее гибкая форма использования рабочего времени, когда работник связывается со своим работодателем через Интернет с использованием систем «Скайп», «Агент» и другие программы.

Фрилансерскую (свободную) занятость можно рассматривать как удаленную работу посредством Интернета, при которой заказчик и исполнитель не встречаются друг с другом, а осуществляют свои трудовые отношения через специальные порталы и производят расчеты через пластиковые карты. Все проводимые операции реализуются через сеть. Обычно при такой занятости выполняются разовые заказы, поиском которых занимаются сами работники. В большей степени такую занятость предпочитают люди творческих профессий: дизайнеры, художники, IT-специалисты и т.д. Главный принцип такой занятости – свобода выбора работы по объему, цене, сроку исполнения. Недостатком фрилансерства является его изолированность от социально-трудовых отношений, так как занятые таким образом работники, с одной стороны, не платят налоги и взносы во внебюджетные фонды, а, с другой стороны, - не получают никаких социальных выплат.

Надомный труд представляет собой удаленный рабочий процесс на основе трудового договора и с использованием материалов и инструментов работодателя либо приобретаемых их за свой счет с последующей компенсацией.

Для работников, занятых надомным трудом, законодательством предусмотрена возможность выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. На надомников распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В частности, они имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 28 календарных дней) и государственные пособия (при болезни, рождении ребенка и т. д.).

Также как и в случае дистанционной занятости, надомный труд для работника отличается гибкостью рабочего времени. Его негативными сторонами могут быть риск потери профессионализма, невозможность построить карьеру в организации, социальная изоляция.

Неформальная занятость – занятость без оформления трудовых отношений, обычно в рамках устной договоренности между работодателем и работником об условиях и оплате труда.

Неформальную занятость нужно отличать от занятости в неформальном секторе, поскольку она является более широким понятием и включает в себя как занятость в неформальном секторе, так и неформальную занятость на предприятиях формального сектора. В силу чего неформально занятых можно разбить на две группы³⁴:

- 1) неформальные наемные работники формальных предприятий;
- 2) неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств.

Кроме того, необходимо выделить *самозанятость*, когда работники сами занимаются предпринимательством в рамках своих домашних хозяйств. Как правило, самозанятые работники осуществляют предпринимательскую деятельность без юридической регистрации своего бизнеса.

³⁴ Гимпельсон В., Капелюшников Р. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2014.

Отдельно в этой разновидности занятости стоит *занятость в нерегулируемом государством секторе экономики (теневом секторе)*, под которой понимается участие работников в подпольном бизнесе или использование своих служебных возможностей с целью наживы. Особенность этой формы занятости состоит в том, что деятельность, которой занимаются работники, противоречит действующему законодательству и поэтому считается незаконной.

Преимущества для работников, используемых в рамках неформальной занятости, состоят в том, что они находят работу при отсутствии вакансий в формальном секторе, т.е. рассматривают ее как альтернативу безработице. А недостатки проявляются в том, что при отсутствии юридического оформления трудовых отношений они теряют правовую защиту и социальные гарантии своего труда. В то время как работодатели получают значительные выгоды за счет экономии на налогах и платежах во внебюджетные фонды, а также оптимизации издержек производства за счет гибкого графика использования рабочей силы.

Таким образом, рассмотренные выше нестандартные виды занятости представляют собой трудовые отношения, основанные на нестандартных организационно-правовых условиях, которые имеют определенные преимущества для работников в части выбора режима труда, но снижают регламентацию в организации труда и производства. При этом нестандартная занятость усиливает профессиональные риски, снижает гарантии социально-трудовых прав работников.

1.3. Нестандартные виды занятости и их место в системе социально-трудовых отношений

В предыдущих параграфах мы рассмотрели нестандартную занятость со стороны интересов участников рынка труда – работодателей и работников. В то время как среди участников социально-трудовых отношений ведущую

роль играет государство, в связи с чем необходимо расширить базу исследования с учетом интересов не только работников и работодателей, но и государства.

Такая постановка проблемы выдвигает на первое место критерии, позволяющие оценивать соблюдение баланса интересов сторон в том или ином виде нестандартной занятости и, соответственно, определять степень защиты интересов конкретной группы участников социально-трудовых отношений.

Со стороны работника нестандартность трудовых отношений, реализующаяся в получении временного, неполного или неформального рабочего места, рассматривается как потеря гарантий на социальную защиту и перспектив карьерного роста. Вместе с тем она обеспечивает высокий уровень занятости, способствуя снижению безработицы и предоставляя шанс на получение работы. Тем самым она является выгодным видом занятости для безработных, которые таким способом могут вернуться на рынок труда. В связи с чем использование нестандартной занятости отражает «баланс интересов между работниками и работодателями в рамках определения норм использования труда»³⁵.

Работодатели за счет повышения гибкости занятости расширяют свои возможности по снижению трудовых издержек, чем обеспечивают себе повышение конкурентоспособности. В рамках такой программы они могут сохранять имеющиеся рабочие места и создавать новые с уже нестандартными условиями труда. Однако это способствует росту доли нестандартных работников в экономике, что, в свою очередь, снижает стимулы к инвестициям в человеческий капитал и отрицательно влияет на трудовую мотивацию работников. Действие таких отрицательных факторов рано или поздно может привести к снижению качества выпускаемой продукции и, соответственно, потери конкурентоспособности.

³⁵ Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – С.22.

Роль государства в развитии нестандартных видов занятости должна быть направлена на оптимизацию различных групп занятых в структуре социально-трудовых отношений. Реализация этих задач осуществляется посредством политики занятости, которая обеспечивает прогрессивную структуру занятости через повышение качественных характеристик рабочей силы, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки работников, а также сдерживание роста безработицы и обеспечение социальных гарантий работающего населения. Для этого государство разрабатывает систему мер по обеспечению баланса интересов работодателей и работников, на которой и строится государственная политика занятости. Среди этих мер важнейшее место принадлежит институциональным преобразованиям на рынке труда и формированию правовых основ трудовых отношений, которые должны в полной мере отражать происходящие изменения в сфере организации социально-трудовых отношений.

Таблица 1.4.

Уровень безработицы и уровень занятости населения РФ в 2000-2016 гг.

Годы	Уровень безработицы населения РФ, %	Темпы изменения показателя	Уровень занятости населения, %	Темпы изменения показателя
2000	10,6		58,5	-
2001	9,0	- 15,9	58,4	- 0,2
2002	7,9	- 12,2	59,8	+2,4
2003	8,2	+ 3,8	59,4	- 0,7
2004	7,8	- 4,9	60,3	+ 1,5
2005	7,1	- 9,0	61,3	+1,7
2006	7,1	0,0	63,7	+ 3,9
2007	6,0	- 15,5	63,1	- 0,9
2008	6,2	+ 3,3	63,2	+ 0,2
2009	8,3	+ 33,9	62,0	- 1,7
2010	7,3	- 12,0	62,7	+1,1
2011	6,5	- 9,6	63,9	+ 1,9
2012	5,5	- 15,4	64,9	+1,6
2013	5,5	0,0	64,8	- 0,2
2014	5,2	- 5,5	65,3	+ 0,8
2015	5,6	+ 7,7	65,3	0,0
2016	5,5	-1,8		

Источник: Официальные данные Росстата. – URL:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#

Наибольшее влияние на уровень развития социально-трудовых отношений оказывает безработица. Анализ динамики изменения уровня безработицы в России за период 2000-2016 гг. показывает устойчивые темпы ее снижения (Табл. 1.4). Изменение этой тенденции наблюдалось в период 2003 г. (+0,3) и 2008-2009 гг. (+3,3 и +33,9, соответственно), что было связано с влиянием кризиса в экономике.

В последние годы наблюдается стабилизация этого показателя на уровне 5,2 – 5,6%, однако в 2015-2016 гг. отмечен незначительный прирост на уровне +7,7. Это можно объяснить спадом темпов роста в промышленности, обусловленного кризисом в экономике.

Как показывают данные табл. 1.4., рост занятости населения в РФ за период 2000-2016 гг. составил 6,8%, в то время как уровень безработицы снизился с 10,6 до 5,6%, т.е. почти в 2 раза. При этом нужно отметить, что темпы роста занятости населения за рассматриваемый период изменялись в сторону роста в пределах 2% в год, в сторону падения – в пределах 0,2-0,9% в среднем в год.

Следовательно, приведенные данные показывают, что государственная политика занятости обеспечивала за рассматриваемый период в значительной мере низкие темпы роста уровня безработицы. И это при том, что занятость населения в этот период имела преимущественную тенденцию к росту.

Если рассматривать взаимосвязь роста уровня занятости населения и уровня безработицы, то прослеживается следующая зависимость: при росте занятости темпы снижения безработицы более высокие, и, наоборот: при падении темпов роста занятости, уровень безработицы растет. Рост происходил на протяжении всего рассматриваемого периода за исключением 2003, 2009, 2013 и 2015 годов, когда темпы роста занятости имели отрицательное значение, а темпы роста безработицы – положительное. Наиболее сильно данная тенденция проявилась в 2009 году, когда уровень

занятости понизился на 1,7%, а уровень безработицы вырос на 33,9%, что было обусловлено действием экономического кризиса в стране.

Основная цель современной государственной политики - поддержание стабильности занятости и недопущение ухудшения материального положения наемных работников. Однако в последнее время первая задача выполняется государством достаточно успешно, то вторая претерпевает значительные трудности, обусловленные изменяющимися условиями развития экономики. Реализация второй цели постоянно сталкивается с современными вызовами на рынке труда, среди которых:

1) рост временной и неполной занятости как следствие оптимизации производственных издержек работодателями;

2) рост неформальной занятости вследствие ослабления контроля со стороны государства за ведением бизнеса без регистрации;

3) сохранение высокой доли «теневого» бизнеса в российской экономике.

Для оценки уровня развития государственной политики занятости рассмотрим влияние отмеченных выше вызовов на современный рынок труда. Первый вызов связан с ростом на российском рынке труда временной и неполной занятости. Неполная занятость пока занимает незначительное место в общей структуре занятого населения, но темпы ее прироста имеют устойчивую положительную динамику. За последние три года численность работников, занятых неполное рабочее время, увеличивалась ежегодно на 100 тыс. чел. Это отражалось в доле от общей численности занятого населения в темпах прироста от 2,4 до 11,5%. Данная тенденция сигнализирует о том, что работодатели все чаще используют сокращение рабочего времени как фактор оптимизации своего бизнеса. Если для самих работодателей это сопровождается экономией на издержках производства, то для работников сокращение рабочего времени отражается на уменьшении заработной платы и, как следствие, – ухудшении уровня жизни.

Кроме того, в России наметилась тенденция роста сверхурочной занятости. Так, численность регулярно занятых 41-50 ч. в неделю в РФ возросла с 1,2 млн. чел. в 2015 г. до 1,3 млн. чел. в 2016 г. При этом доля сверхурочно занятых в структуре занятого населения России составляла 1,7% в 2015 г. и 1,8% в 2016г., т.е. доля этой категории занятости показала незначительный рост – 0,1%³⁶.

Непостоянная занятость в последний период росла более быстрыми темпами. Так, по данным Росстата в 2014-2015 гг. темп ее прироста составил 1,6, хотя доля такой занятости в общей структуре изменилась незначительно с 3,68% в 2014 г. до 3,7% в 2015 г. Нужно отметить, что для развитых стран временная занятость получила более широкое распространение. Начиная с 2000-х годов, рост данной формы занятости был зафиксирован во многих странах мира. В странах ЕС доля временных работников в настоящее время составляет примерно 13% от всех занятых³⁷.

Однако данные официальной российской статистики не учитывают полный объем занятых работников на условиях временной занятости. Прежде всего, из учета выпадают работники, занятые на условиях аутсорсинга, так как оформление и трудоустройство таких работников идет через кадровые агентства или специализированные компании.

По оценкам международного аналитического агентства Interconnection Consulting, рынок временного персонала в России вырос в 2015 году на 5%, а в 2016 году – уже на 10% и составил 75,8 тыс. чел.³⁸. По мнению специалистов компании «СТС Групп», на сегодня в России по запросам компаний на новых работников временный рынок укомплектования персоналом доминирует над рынком регулярного персонала с долей 56%.

Несмотря на наличие безработицы в стране, в наиболее экономически активных регионах России к концу 2016 года насчитывалось свыше 4,5 млн.

³⁶ Официальный сайт Росстата - URL:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

³⁷ International Classification by Status in Employment. – URL: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>.

³⁸ <http://dailymoneyexpert.ru/mini-news/2016/11/09/v-rossii-nablyudaetsya-rost-vremennoj-zanyatosti-12754.html#ixzz4Y03g8W00>

вакантных рабочих мест, три четверти из которых рассчитаны на временную занятость. По данным «СТС Групп», свыше 2,5 млн. вакансий было размещено в Московском регионе, около 1 млн. вакансий – в Ленинградской области³⁹.

Набирает обороты рост такого нового вида занятости как дистанционная. По данным экспертов, численность дистанционно занятых в России в 2016 году составляла порядка 2,7% занятого населения или 2,53 млн. работников⁴⁰. Данные расчеты произведены без учета курьеров, экспедиторов и других работников нерегламентированных временем специальностей. При этом отмечается, что этот вид занятости имеет четко выраженную тенденцию к росту: за последние три года прирост дистанционно занятых составил 200,0 -300,0 тыс. чел. в год, а учитывая, что в 2013г. в Трудовой кодекс Российской Федерации введена статья, регулирующая взаимоотношения работодателей и работников в рамках дистанционной занятости, то ее распространение в ближайшее время может быть весьма существенным.

В последнее время отмечено снижение числа работников, имеющих дополнительную работу. По данным обследования населения по вопросам труда и занятости Росстата⁴¹ в 2014 г. доля лиц, имеющих дополнительную работу, составила 2,9% от общей численности занятых, а в 2015 г. – 2,8%, т.е. их численность колеблется в пределах 2 млн. чел. В то время как доля работников, ищущих дополнительную работу, значительно выше: в 2014 г. - 7,8%, в 2015 г. - 8,3% от общей численности занятых.

В структуре занятости значительную долю занимает самозанятость работников. По данным Росстата численность самозанятых работников в

³⁹ Сайт журнала Эксперт: <http://dailymoneyexpert.ru/mini-news/2016/11/09/v-rossii-nablyudaetsya-rost-vremennoj-zanyatosti-12754.html#ixzz4YO3g8W00>

⁴⁰ Данные Аналитического агентства Json&Partners Consulting. - Электронный ресурс: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352

⁴¹ Официальный сайт Росстата - URL:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

2014 и 2015 гг. составляла более 4 млн. чел., что соответствует доле в 5,5% от всего занятого населения⁴².

Наибольший рост за рассматриваемый период отмечен в сфере неформальной занятости. Так, доля лиц, работавших на основе устной договоренности без оформления документов в 2014-2015 гг. составила 14387,0 и 14828,0 тыс. чел., соответственно. А в 2016 году она уже выросла до 16303,0 тыс. чел., т.е. на 22,3%. Это свидетельствует об устойчивой тенденции роста неформальной занятости в России.

Кроме того, отдельно выделяется занятость в нерегулируемом государством секторе экономики (теневом секторе), к которой относят труд в неконтролируемых государством видах деятельности (производство нелегальных товаров и услуг и др.). В силу этого занятость в теневом секторе экономики строится на неконтролируемых со стороны государства отношениях между работодателями и работниками, и поэтому трудно поддается статистическому учету. Поэтому органами Росстата этот вид занятости не учитывается, а представление об объемах ее распространения можно получить только из отдельных исследований.

Для того, чтобы определить структуру российской занятости, мы свели показатели по всем рассмотренным выше видам нестандартной занятости за период 2014-2016 гг. в единую таблицу (табл. 1.5.), рассчитали темпы изменения этих показателей и сравнили их совокупную численность с занятыми в рамках стандартной занятости, т.е. занятости в соответствии нормами Трудового кодекса РФ.

Проведенные сопоставления и расчеты темпов изменения численности занятых по отдельным видам деятельности показали развитие новых тенденций в системе российских социально-трудовых отношений, которые отражают влияние современных факторов, оказывающих влияние на эту систему отношений.

⁴² Официальный сайт Росстата - URL:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Таблица 1.5.

Структура российской занятости в 2014-2016 гг.

Годы	2014		2015			2016		
	Тыс. чел.	В % к занятым	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2014 г.	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2015 г.
Неполная занятость	981,5	1,37	1094,0	1,51	10,21	1120,0	1,52	0,66
Непостоянная занятость	2639,0	3,68	2681,0	3,70	0,54	2612,0	3,56	- 3,78
Занятость по договору гражданско-правового характера	590,0	0,82	617,0	0,85	3,65	640,0	0,87	2,35
Сверхурочная занятость	1345,0	1,88	1449,0	2,00	6,38	1324,0	1,80	- 10,0
Дополнительная занятость	2029,0	2,83	2019,0	2,79	- 1,41	2012,0	2,74	- 1,79
Самозанятость	4012,0	5,60	4012,0	5,54	- 1,07	4000,0	5,46	- 1,44
Занятость в личном подсобном хозяйстве	1627,0	2,27	1669,0	2,30	1,32	1600,0	2,18	- 5,21
Занятость надомным трудом	28,0	0,03	27,0	0,03	0,00	26,0	0,03	0,00
Дистанционная занятость*	1500,0	2,09	1800,0	2,48	18,66	2530,0	3,45	28,8
Неформальная занятость	14387,0	20,11	14827,0	20,49	1,71	16303,0	22,26	8,63
Нестандартная занятость, всего:	29138,5	40,7	30195,0	41,7	3,63	32167,0	43,9	6,53
Стандартная занятость, всего:	42400,5	59,2	42159,0	58,2	- 0,57	41070,0	56,1	-2,58
Всего занятых в экономике	71539,0	100	72354,0	100	1,13	73237,0	100	1,22

Источник: рассчитано по данным Росстата:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

*Дистанционная занятость включает виртуальную занятость, телетруд и фриланс. По данным Аналитического агентства Json&Partners Consulting. - Электронный ресурс: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352

Результаты анализа структуры российской занятости в 2014-2016 гг.

показали следующее:

- нестандартные виды занятости в общей структуре имеют устойчивую тенденцию к росту и занимают уже более 43,9%;

- за рассматриваемый период происходило сокращение стандартных видов занятости на 2,0% при росте темпов занятых в экономике на 1,13-1,22%;

- наибольшими темпами росла дистанционная занятость: 18,66% в 2015 г. и 28,8% в 2016 г.;

- более половины нестандартно занятых работают на условиях неформальной занятости: их доля в 2016 г. выросла на 8,63% и составила 16,3 млн. чел.;

- отмечен незначительный прирост (в пределах 1,0%) неполной и непостоянной занятости, а также занятости по договору гражданско-правового характера (2,35%);

- по остальным видам нестандартной занятости на протяжении рассматриваемого периода происходило снижение численности занятых работников.

Таким образом, рассмотренная структура занятости и выделенные на основе ее анализа современные тенденции развития социально-трудовых отношений требуют изменения подхода к государственной политике на рынке труда. Прежде всего, государство должно не только поддерживать свое воздействие на рынок труда, но и своей политикой должно обеспечивать условия адаптации работников к современным условиям развития экономики. Для чего основные мероприятия государственной политики на рынке труда должны быть направлены на:

- обеспечение качественных характеристик рабочей силы, соответствующих потребностям современного рынка труда;

- обеспечение баланса интересов между работниками и работодателями;

- обеспечение обязательного исполнения трудового законодательства всеми участниками рынка труда;

- обеспечение эффективной занятости населения.

На основе исследования, проведенного в первой главе диссертации, можно сделать следующий вывод.

В современной российской экономике сложились предпосылки для широкого распространения нестандартной занятости, которые обусловлены как сменой стадии развития экономики на постиндустриальную, так и развитием малого предпринимательства, требующего оптимизации издержек на труд, а также демографическими сдвигами в рабочей силе.

Анализ различных подходов к раскрытию сущности нестандартной занятости позволил выделить несколько общих признаков, отражающих ее конкретные виды, среди которых: обеспечение гибкости труда; применение нестандартных организационно-правовых условий трудовой деятельности; адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся экономическим условиям; отражение интересов как работника, так и работодателя; минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников. Систематизация критериев создала базу для объединения всех выделенных характеристик нестандартной занятости в несколько групп: временная занятость; дистанционная (удаленная) занятость; неполная (частичная) занятость; неформальная занятость.

Проведенная классификация видов нестандартной занятости стала основой расчета совокупной структуры российской занятости за период 2014-2016 гг., в которой показатель численности работников, занятых в рамках нестандартной занятости составил 43,9%, при том что темпы его роста за рассматриваемый период составили 6,53%, что выше чем темпы роста стандартной занятости (-2,58%) и темпов роста общей занятости (1,22%). Наличие такой динамики темпов роста нестандартной занятости в структуре российской занятости требует разработки нового подхода к регулированию социально-трудовых отношений, поскольку для их развития необходим учет данной тенденции с целью обеспечения соблюдения баланса интересов всех сторон этих отношений.

Глава 2. Нестандартная занятость как фактор трансформации социально-трудовых отношений в Российской Федерации

2.1. Неполная, временная и дистанционная занятости и их роль в изменении социально-трудовых отношений

Рассматривая социально-трудовые отношения как объективно существующую взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, можно выделить главную целевую установку их развития. Это, прежде всего, создание условий для повышения качества жизни населения. Главное направление реализации состоит в создании оптимальных условий трудовой деятельности, позволяющих обеспечивать работникам качественные условия трудовой жизни, под которыми понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия производственной деятельности, учитывающих степень реализации интересов работников и использование их способностей. Вместе с тем развитие нестандартных трудовых отношений создает определенные проблемы для реализации этой цели.

Существенным отрицательным фактором является рост неполной занятости, что обусловлено экономией со стороны работодателей издержек, связанных с использованием рабочей силы. На сегодняшний день в официальных международных источниках отсутствует однозначное определение неполной занятости. В связи с чем каждая страна определяет такую занятость в соответствии со своими специфическими характеристиками. Согласно определению МОТ, неполная занятость – «это занятость, при которой количество рабочих часов значительно меньше, чем при обычной занятости»⁴³. ОЭСР определяет количество рабочих часов при неполной занятости меньше, чем 30 часов в неделю⁴⁴. При этом неполную занятость можно рассматривать как добровольную, в случае выбора ее

⁴³ Конвенция Международной Организации Труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (21 июня 1988 года).

⁴⁴ Ванкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С.134.

самими работниками. В то время как при формировании такого предложения по инициативе работодателя, ее рассматривают как вынужденную, и в этом случае МОТ классифицирует ее как недозанятость⁴⁵.

Анализ состояния неполной занятости в России показал, что на ее рост оказывает влияние три фактора: инициатива работодателя, соглашение между работодателем и работником, простои по вине работодателя. В соответствии с выделенными факторами Росстат осуществляет учет численности работников, занятых на условиях неполного рабочего дня. Для проведения анализа мы использовали классификацию Росстата и выделили соответствующие три группы работников, рассчитав их долю в совокупной занятости и темпы прироста за период 2014-2016 гг. (Табл. 2.1).

Таблица 2.1.

Изменение темпов роста неполной занятости в 2014-2016 гг.

Годы	2014	2015	2016
	Темп прироста к 2013г.	Темп прироста к 2014 г.	Темп прироста к 2015 г.
Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя	5,8	37,4	-4,1
Численность работников, работавших неполное рабочее время по соглашению между работником и работодателем	3,0	10,4	9,0
Численность работников, находившихся в простое по вине работодателя	14,9	3,9	-22,4

Рассчитано автором на основе данных Росстата. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что численность занятых неполное рабочее время по первой группе – «По инициативе работодателя» имела тенденцию к росту: в 2014 г. на 5,8%, 2015 г. – 37,4%, а в 2016 г. произошло снижение на 4,1%. Показатели значений в группе «По

⁴⁵ Конвенция Международной Организации Труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (21 июня 1988 года).

соглашению между работодателем и работником» выросли на 3,0% в 2014 г., 1,0% в 2015 г. и 1,07% в 2016 г.

В то время как по группе «По простому по вине работодателя» отмечены отрицательные значения. Так, в 2014 г. прирост 14,9%, в 2015 г. – 3,9%, а в 2016 г. – снижение темпов на 22,4%.

На основании данных Росстата (Приложение 1) мы рассчитали удельный вес каждой группы занятых в общей совокупности занятого населения за рассматриваемый период. В результате чего получили следующие значения: по первой группе в 2014 г. значение показателя составило 0,13; в 2015 г. – 0,18; в 2016 г. – 0,17 от общей численности занятых, что показало незначительность доли данной группы в структуре занятости.

Вторая группа имеет более значительные показатели, но и они находятся в пределах 1,0% от общей численности занятых. Третья группа также представлена в незначительных параметрах и имеет тенденцию к снижению: если в 2014 г. численность таких работников составляла 0,33%, в 2015 г. – 0,35%, то в 2016 г. снизилась до 0,27%.

При анализе совокупной численности работников, занятых в рамках неполной занятости, выявлена тенденция к росту: в 2014 г. она составляла 1,29%, в 2015 г. – 1,37%, в 2016 г. – 0,21% от общей численности занятых. При этом темпы роста совокупной группы были крайне неравномерными: в 2014 г. прирост составил 5,9%, в 2015 г. – 11,5%, в 2016 г. – 2,4%. И это на фоне прироста общей численности занятого населения в России: в 2014 г. – 1,1%, в 2015 г. – 1,13%, в 2016 г. – 1,22%.

Таким образом, проведенный в работе анализ показателей позволил выявить взаимосвязь неполной занятости и состояния рынка труда: чем выше общая численность занятых в экономике, тем ниже численность занятых неполное рабочее время.

При этом нужно отметить, что неполная занятость не получила в России широкого распространения, в то время как в мире отмечена

тенденция к росту масштабов неполной занятости: если в 2000 г. численность занятых неполный рабочий день в странах ОЭСР составляла 13,6%, то в 2013г. она выросла до 15,4%⁴⁶.

Другим не менее распространенным видом нестандартной занятости является временная занятость. Ее также можно рассматривать как следствие оптимизации производственных издержек работодателями.

Росстат выделяет несколько категорий работников, которых можно отнести к группе «Временно занятых»: непостоянная занятость, занятость по договору гражданско-правового характера. В целях анализа нами также выделены две группы работников в соответствии с классификацией Росстата, которые мы проанализировали с точки зрения их развития в период 2014 – 2016 гг., т.е. определили темп прироста, а также долю в общей занятости населения (Таб. 2.2.).

Таблица 2.2.

Динамика изменения численности работников, занятых на условиях временной занятости в 2014-2016 гг.

Годы	2014			2015			2016		
	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2013 г.	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2014 г.	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2015 г.
Непостоянная занятость	2639,0	3,68	1,1	2681,0	3,70	0,54	2612,0	3,56	- 3,78
Занятость по договору гражданско-правового характера	590,0	0,82	0,83	617,0	0,85	3,65	640,0	0,87	2,35
Всего	3229,0	4,52	1,78	3298,0	4,61	2,13	3252,0	4,49	-2,60

Рассчитано автором на основе данных Росстата. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Непостоянная занятость за период 2014-2016 гг. имела понижающую тенденцию изменения значений. Так, в 2014 г. темп ее прироста составлял 1,1%, в 2015 г. – 0,54%, а в 2016 г. темпы снизились на 3,78%. При этом в

⁴⁶ OECD. 2015. Employment Outlook.

2016 г. снизилась и доля непостоянно занятых в общей численности населения и составила 3, 56%.

Несколько иначе развивается тенденция изменения численности занятых по договору гражданско-правового характера: за рассматриваемый период она имела повышающий характер. Если в 2014 г. доля таких работников составляла 0,83% в общей структуре занятых, в 2015 г. – 0,85%, то в 2016 г. – 0,87%, т.е. наблюдается стабильный прирост в рамках 0,02-0,03%.

Всё более растущую группу в сегменте временно занятых в 2016 году представляет молодежь: выпускники средних школ составляют порядка 400 тыс. человек⁴⁷.

К использованию труда временных сотрудников чаще всего прибегали компании из следующих отраслей:

- Нефтегазовая и химическая отрасль, добыча и переработка сырья, энергетика - 18%
- Производство товаров народного потребления - 13%
- Консалтинг и сервис - 10%
- Розничная торговля, рестораны, гостинцы -10%
- IT, телеком - 9%
- Финансы, Банки, Инвестиции, Страхование - 9%

Согласно результатам исследования, «65% временных работников в прошлом году были из категории «белых» воротничков: офисные сотрудники, служащие, менеджеры, инженерно-технический персонал и пр. 35% временных сотрудников были «синими» воротничками, занятыми на рабочих специальностях»⁴⁸.

Вместе с тем необходимо отметить, что доля непостоянных работников в общей структуре занятости составляет около 4,5% и за рассматриваемый период она практически не меняется. В то время как в западных странах

⁴⁷ <http://dailymoneyexpert.ru/mini-news/2016/11/09/v-rossii-nablyudaetsya-rost-vremennoj-zanyatosti-12754.html#ixzz4Y03g8W00>

⁴⁸ Рынок услуг по предоставлению персонала. – URL: http://achaz.ru/press_center/234/

отмечен значительный рост этой категории работников: численность временных занятых в ЕС-28 превышает 25 млн. чел., что составляет более 13% от работающего населения⁴⁹.

Это связано с тем, что в западной экономической мысли прочно устоялось понятие временной (непостоянной) занятости, которое ввел в научный оборот в 1985 г. А. Фридман. Под временной занятостью им предложено рассматривать «нестабильные трудовые отношения, возникающие при временном увеличении спроса на труд, что обусловлено ростом спроса на продукцию».⁵⁰ В 2001 году Бюро статистики труда США было предложено другое определение непостоянной занятости: «любая работа, при устройстве на которую индивид не заключает ни формального, ни неформального контракта на длительный период времени»⁵¹.

В западной литературе непостоянная занятость рассматривается в рамках существования двойственного рынка труда, основанного на разделении «хороших» и «плохих» рабочих мест и неравного доступа к таким рабочим местам. В рамках этого подхода временная занятость считается одной из форм «плохих» рабочих мест⁵².

ОЭСР определяет непостоянную занятость как «все типы занятости, которые не обладают той же степенью защиты от расторжения контракта, как в случае постоянной занятости»⁵³. При этом ОЭСР выделяет следующие виды временной занятости:

- занятые по срочным трудовым контрактам;
- работники, нанятые агентствами, предоставляющими труд третьим сторонам;
- договоры на выполнение определенных услуг или на выполнение определенного объема работ;

⁴⁹ Eurostat. 2014. Eurostat Database Concepts and definitions (http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM&StrGroupCode=CONCEPTS&StrLanguageCode=EN).

⁵⁰ Капитализм и свобода / М. Фридман. - М.: Новое издательство, 2006 г. - 240 стр.

⁵¹ Hipple St. 2001. Contingent Work in the Late 1990s. Monthly Labor Review. P. 27.

⁵² Kalleberg A. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology. Vol. 26. P. 341-365.

⁵³ OECD. 2014. Employment Outlook. P. 142.

- сезонная работа;
- замещение временно отсутствующих работников (отсутствующих, например, по семейным причинам);
- работа, которая выполняется в случае необходимости (например, уборка квартир по вызову);
- нанятые на один день;
- ученики (занятые в рамках программы обучения, но без гарантий последующей занятости);
- лица, занятые в рамках программы создания рабочих мест⁵⁴.

По мнению автора, рассмотренные подходы к временной занятости отличаются степенью детализации форм трудового договора и продолжительностью занятости (от одного дня до более длительных периодов времени). В то же время большинство исследователей подчеркивает, что временная занятость способствует сдерживанию оттока рабочей силы в сферу экономической неактивности или безработицы, обеспечивает безработным возможность вернуться в сферу занятости. Но при этом условия осуществления работы в рамках временной занятости снижают качественные характеристики таких работников через недоступность функций сохранения длительного трудового стажа и защиты от издержек увольнения.

В то же время непостоянная занятость очень выгодна работодателям, так как расширяет их возможности по приспособлению численности работников к текущей конъюнктуре рынка, что позволяет сокращать затраты на персонал. За счет повышения гибкости занятости, предприятия получают возможность по регулированию численности работников, продолжительности их труда, размеру и формам оплаты труда, содержания трудовых операций, места осуществления труда. Это обеспечивает, с одной стороны, рост производительности труда и укрепление конкурентоспособности предприятия, способствует созданию новых рабочих

⁵⁴ OECD. 2014. Employment Outlook. P. 143.

мест, что в целом положительно влияет на достижение более высокого уровня занятости и снижение безработицы.

С другой стороны, временная занятость понижает защищенность работников на рынке труда, способствует росту дифференциации заработков, что, в целом, приводит к снижению стабильности занятости.

Одним из видов проявления нестандартной занятости является привлеченный труд, который представляет собой форму проявления временной занятости по привлечению предприятиями внешних работников со стороны агентств занятости или специализированных компаний, которые нанимают работников, предоставляя их затем предприятиям на условиях временной занятости⁵⁵. В последнее время численность привлеченных работников в мире значительно выросла и составляет около 36 млн. чел.⁵⁶. Активное развитие этот вид занятости получил в связи с выходом документов Международной организации труда, которая приняла в 1997 г. Конвенцию № 181 и Рекомендацию № 188 «О частных агентствах занятости», посвященных деятельности кадровых агентств. В этих документах отражена специфика заемного труда, что проявляется в участии в трудовых отношениях не двух, как обычно, а трех сторон - работников, предприятий-заказчиков и кадровых агентств.

Сущность привлеченного (заемного) труда состоит в следующем: кадровое агентство осуществляет найм в свой штат работников на временной или постоянной основе с целью выполнения заказов на услуги предприятий-заказчиков. Спрос на такие услуги обусловлен тем, что предприятиям-заказчикам выгодно нанимать у кадровых агентств работников не основных, а вспомогательных специальностей (охрана, вспомогательное обслуживание, транспортные услуги и др.), в то время как это позволяет им сконцентрироваться на ресурсах для развития основного производства.

⁵⁵ Смирных Л.И., Скоркина В.А. 2009. Агентская занятость: факторы спроса со стороны предприятий: Препринт WP15/2009/08. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ.

⁵⁶ The 2014 CIETT Economic Report. – URL: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf.

Согласно определению МОТ, «под заемным трудом понимаются трудовые отношения, которые основаны на договоре между кадровым агентством и работником по поводу выполнения трудовых функций в интересах третьих лиц»⁵⁷. При этом работник обязан подчиняться требованиям агентства, которое должно обеспечивать ему условия труда в соответствии с трудовым законодательством. В связи с чем в определении привлеченного труда можно выделить следующие характеристики:

- наличие трехсторонней системы трудовых отношений (наемный работник – кадровое агентство – предприятие-заказчик);
- скрытность взаимоотношений между работником и предприятием-заказчиком при его использовании на рабочем месте;
- двойственность отношений найма.

Во всем мире привлеченный труд получил широкое распространение. Наиболее активно работники заемной формы труда используются в США - 2,66 млн. чел. в среднем в год. Активно используется такой труд в Японии - 1,4 млн. чел. в год и Великобритании - 1,22 млн. чел. в год⁵⁸.

В России рынок привлеченного труда не очень развит по сравнению с другими странами. Так, по оценкам Министерства труда и социальной защиты РФ, численность привлеченных работников до введения в 2016 году поправок в Трудовой кодекс РФ составляла в среднем от 100 до 300 тыс. человек в год⁵⁹. Однако после введения поправок об ограничении сферы применения такого вида труда численность работников значительно сократилась и составляла в 2016 г. порядка 30 - 50 тыс. чел⁶⁰.

В Российской Федерации 05 мая 2014 г. принят закон ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», который ввел в

⁵⁷ Рекомендации МОТ № 188 «О частных агентствах занятости».

⁵⁸ Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений // Вестник ВГУ. Серия Экономика и управление. 2011. №2. С. 145.

⁵⁹ Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? / Е. Ильина. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html>

⁶⁰ Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? / Е. Ильина. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html>

Трудовой кодекс РФ специальную статью (ст. 56.1.), запрещающую в России с 01 января 2016 г. использование заемного труда. Вместе с тем ст. 53.1 внесены некоторые разъяснения по поводу особенностей регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников, т.е. этой статьей разрешается ограниченные сферами труда использование привлеченного персонала кадровыми агентствами, которые получили аккредитацию.

Таблица 2.3.

Преимущества и риски привлеченного труда в России

Работники	Работодатели	Государство
<i>Преимущества</i>		
Возможность получения оплачиваемой работы	Возможность реагирования на изменения потребностей производства в рабочей силе	Снижение уровня безработицы
Возможность совместительства работы с учебной или другой работой	Возможность концентрации всех ресурсов на основном направлении бизнеса	Создание рабочих мест
Гибкость графика работы	Обеспечение кадрами для выполнения определенных специализированных работ	Повышение мобильности рабочей силы в стране
Использование кадрового агентства как гаранта труда	Оптимизация затрат на персонал	Создание в стране современного рынка труда
<i>Риски</i>		
Нестабильность занятости	Низкая квалификация персонала	Снижение гарантий занятости населения
Более низкая защищенность трудовых прав и социальных гарантий работников	Отсутствие возможности прямого контроля за качеством труда	Усложнение контроля, регулирования и защиты прав работников
Сокращение участия работников в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений	Низкая лояльность персонала к организации	Препятствия для формирования в стране эффективной системы социального партнерства

Составлено автором.

В то же время вводятся ограничения на срок использования таких работников до 9 мес., а также запрещается использование привлеченных работников на особо вредных работах, в случае замены бастующих и др., что должно способствовать повышению социальной защищенности наемных работников.

Нами проведен анализ преимуществ и рисков привлеченного труда с тем, чтобы определить, насколько он противоречит условиям эффективного развития социально-трудовых отношений в России (Табл. 2.3.).

Как показывает проведенный анализ, привлеченный труд имеет ряд преимуществ и создает ряд проблем для наемных работников, работодателей и государства. Вместе с тем существуют и преимущества использования привлеченного труда, которые состоят в том, что за счет дополнительного привлечения работников предприятие обеспечивает рост объемов производства при небольшом количестве штатных сотрудников. Основная экономия происходит за счет снижения транзакционных издержек на труд, что достигается:

- переносом административных издержек, связанных с обслуживанием наемного персонала, непосредственно на кадровые агентства;
- сокращением затрат труда, которые должны включаться в состав себестоимости продукции (работ, услуг) на предприятии;
- маневрированием объемами используемого труда с учетом ситуации без использования высвобождения или нового найма работников.

В то же время, трехсторонность трудовых отношений (кадровое агентство, работник и фактический работодатель) скрывает тот факт, что отношения «работник – фактический работодатель» по юридической форме не являются трудовыми, что исключает соблюдение норм Трудового кодекса РФ, в том числе и таких как заключение трудового договора и защита от необоснованного увольнения. При этом не всегда соблюдаются социальные гарантии работников, и страдает их участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.

Использование труда временного персонала имеет проявление рисков для работодателя в снижении качества и объемов выпускаемой продукции, срыва сроков выполнения заказов и т.д. Кроме того, у работодателя возникает риск разделения ответственности между ним и кадровым агентством по поводу соблюдения охраны труда и техники безопасности,

обучения и подготовки специалистов, а также риски возникновения ущерба от неправильных действий привлеченных работников.

Для государства использование привлеченного труда не только выступает препятствием для обеспечения гарантий занятости населения, но и усложняет контроль, регулирование и защиту прав работников, а также создает препятствия для формирования в стране эффективной системы социального партнерства.

В этой связи может быть обоснованным внесение запрета на распространение в России привлеченного труда, но по мере развития эффективных форм контроля и регулирования трудовых отношений вполне возможно рассматривать эту форму занятости как перспективную в части повышения гибкости российского рынка труда.

Одним из новых подходов к реализации этих отношений можно считать использование аутсорсинга на рынке труда, что предполагает определенную технологию привлечения работников на условиях временного использования на предприятии для выполнения конкретных работ. Большинство предприятий, использующих аутсорсинг, получают реальные выгоды за счет ряда преимуществ, которые открывает эта форма использования работников⁶¹.

Во-первых, возникает возможность работы по упрощенной системе налогообложения, обеспечивающей экономию единого социального налога, и сокращения за счет этого затрат предприятия. Во-вторых, оптимизируется требуемая численность работников с целью сохранения статуса малого предприятия или иных учетных критериев. В-третьих, формируются условия удаленного использования работников. В-четвертых, минимизируются издержки поиска и обучения сотрудников, ведения учета и начисления заработной платы и налогов на доходы физических лиц и т.д. В-пятых,

⁶¹ Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. М.: ИНФРА-М, 2011.320 с.

высвобождаются издержки, связанные с выполнением работ штатными сотрудниками, замещаемыми персоналом по договору аутсорсинга.

Кроме того, внедрение технологий аутсорсинга открывает возможность минимизации затрат на оформление и поддержание трудовых отношений. Вместе с тем, по мнению многих экспертов, самое значительное сокращение издержек лежит не в области экономии заработной платы предприятия – получателя аутсорсинговых услуг, а в области снижения управленческих расходов, таких как поиск и отбор необходимых работников, ответственность за регулярную выплату зарплаты, а также обеспечения обязательных выплат (отпускных, выплат по больничному листу, отчислений в пенсионный фонд и внебюджетные фонды). Такие преимущества при применении аутсорсинга позволяют предприятию-пользователю повышать гибкость в использовании трудовых ресурсов.

Однако не всегда применение аутсорсинга проходит гладко. В определенных случаях возникают некоторые риски, вызванные внедрением временного персонала в трудовой коллектив предприятия. При этом возникает социальный риск работодателя, который обусловлен тем, что привлечение стороннего персонала оценивается предприятием как статья расходов по договору, а не как ресурс для его развития. Это влечет за собой смену установок в трудовых отношениях, направленных на понижение уровня мотивации и лояльности привлеченных работников, так как временный характер труда не дает им чувства стабильности, тем самым лишает их социальных мотивов труда.

Среди работников, которые заключают договора на труд на условиях аутсорсинга, сложилось несколько групп: студенты учебных заведений, для которых занятость на условиях временного привлечения удобна для совмещения работы и учебы; работники, которые долго не могут найти работу и которых устраивает временная форма занятости до получения постоянной работы; специалисты, готовые к выполнению четко

ограниченного объема работы, обладающие высокими профессиональными навыками и способные работать одновременно в нескольких местах.

Таким образом, внедрение аутсорсинга отражает современные изменения в технологии как производства, так и занятости, что обуславливает повышение интереса к этой форме трудовых отношений.

Новым для России видом нестандартной занятости, который развивается сейчас наиболее быстрыми темпами, является дистанционная занятость. Причина ее распространения связана с переходом к информационному обществу, что стало возможным в процессе развития коммуникационных технологий, обусловивших возможности появления новой формы отношений между работодателем и работниками. Под таким видом труда подразумевается работа, осуществляемая работником на расстоянии от места нахождения работодателя с использованием телекоммуникаций и Интернет-технологий. Дистанционная занятость отличается от стандартной работы местом расположения рабочего места, которое находится за пределами предприятия. Под определение дистанционной занятости попадают самозанятые работники, надомники, фрилансеры, а также лица, работающие на условиях виртуальной занятости или телетруда.

Дистанционная занятость имеет ряд преимуществ, которые различны для всех участников таких трудовых отношений. Работник получает экономию времени, связанного с поездкой на работу, высокую степень самостоятельности в работе, расширенные возможности для творчества, снижение транспортных издержек, гибкий график работы.

Работодатель получает возможность экономить на организации рабочего места и аренде офисных помещений, а за счет повышения эффективности труда дистанционного сотрудника повышает производительность всего производства.

Анализ динамики изменения дистанционной занятости за период 2014-2016 гг. показал, что она имеет устойчивую тенденцию к росту. Так, по

данным сайта YouDo.com изменение численности занятых дистанционным трудом имело следующую тенденцию (Рис. 2.1.).

Приведенные на Рис. 3.1. данные показывают резкое изменение численности занятых за период 2014-2015 гг. – почти в 2 раза: если в 2014 г. услугами сайта воспользовалось 212,6 тыс. чел., то в 2015 г. их число возросло до 415,6 тыс. чел, т.е. налицо удвоение численности дистанционно занятых. При этом наблюдается некоторая сезонность динамики численности занятых: в летние месяцы она возрастает, в то время как в зимние месяцы сокращается.

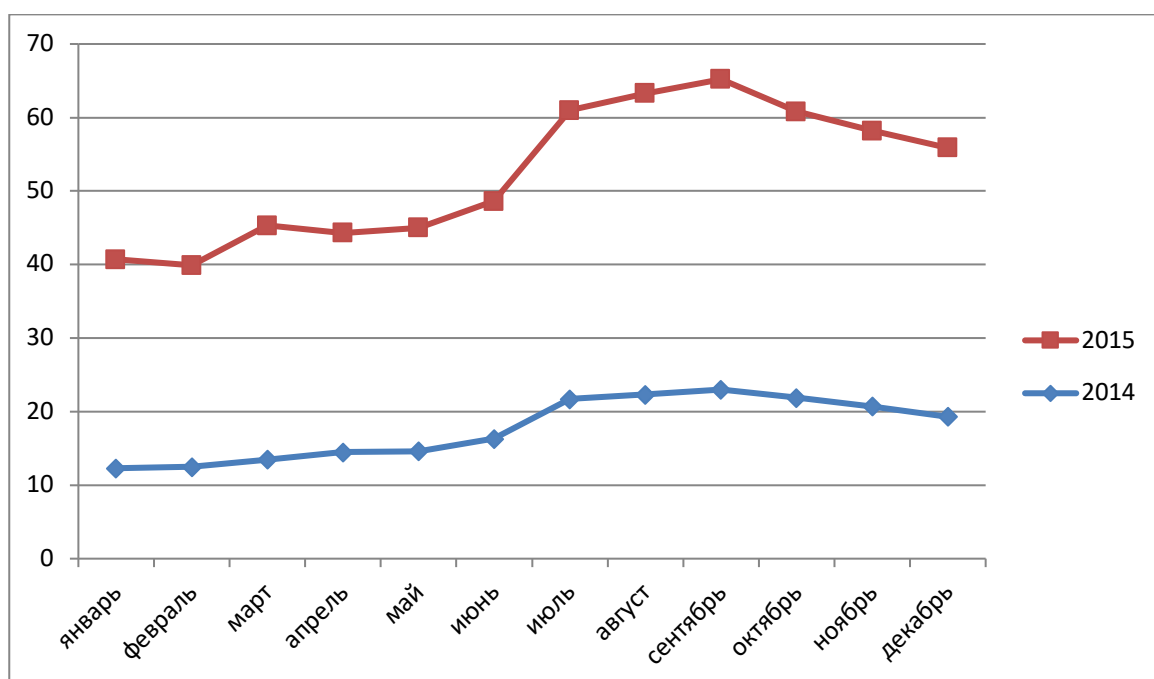


Рис. 2.1. Изменение численности дистанционно занятых по данным сайта YouDo.com в 2014-2015 гг.⁶²

Это обусловлено тем, что среди занятых дистанционно преобладают так называемые «фрилансеры» - независимые профессионалы, которые предпочитают работать в свободном режиме и на удаленном доступе к работодателю, доля которых в общей численности занятого населения в последние годы стремительно растет. Однако в виду наличия

⁶² Данные сайта дистанционной занятости YouDo.com.

нерегистрируемых трудовых отношений при дистанционной занятости определить точную ее численность весьма затруднительно, в связи с чем Росстат прямого учета дистанционно занятых работников не ведет. С целью проведения анализа нами использованы данные авторского исследования в 2016 г. дистанционно занятых на сайтах, регистрирующих услуги дистанционных работников и работодателей, в том числе: Fl.ru, freelancehunt.com, Weblancer.net, frilansim.ru, YouDo.com, Free-lance.ru и Биржа удаленной работы Elance.com. На основе оценки предложений своих услуг со стороны зарегистрированных фрилансеров нами определена среднемесячная занятость на каждом из сайтов (Табл. 2.4.)

Таблица 2.4.

Среднемесячная численность фрилансеров, зарегистрированных на сайтах в 2016 году

Сайт, предоставляющий дистанционную работу	Численность вновь зарегистрированных на сайте фрилансеров в среднем в месяц, тыс. чел.
Fl.ru	58,0
Free-lance.ru	47,5
YouDo.com	34,6
Elance.com	33,2
freelancehunt.com	19,0
Weblancer.net	17,8
frilansim.ru	15,0
Итого:	225,1

Составлено автором по данным сайтов www.Fl.ru, www.freelancehunt.com, www.Weblancer.net, www.frilansim.ru, www.YouDo.com, www.Free-lance.ru, www.Elance.com.

Согласно проведенным расчетам в среднем в месяц услугами сайтов, предлагающих дистанционную работу, пользуется 225,1 тыс. чел. При этом отмечается определенная сезонность в поиске работы со стороны фрилансеров, когда в летние месяцы число соискателей вакансий может удвоиться, а в зимние месяцы значительно сократиться. В силу чего общая численность занятых дистанционным трудом в течение года на всех рассмотренных сайтах может составлять от 2,0 до 2,7 млн. чел. Данные

показатели совпадают с данными экспертов, оценивающих дистанционную занятость в 2016 году на уровне 2,0 млн. чел.⁶³

Полученные эмпирическим путем данные мы сравнили с расчетами исследования, проведенного Высшей школой экономики, в рамках которого было проведено обследование дистанционно занятых работников на протяжении нескольких лет - 2008-2012 гг.⁶⁴, которые показали численность дистанционно занятых в размере 1,0 млн. в 2008 г. со среднегодовым темпом прироста 10-15%. Учитывая рассчитанный исследователями темп прироста за период 2008-2016 гг. можно предположить, что прирост численности дистанционно занятых к 2016 году должен составить 100-120%, т.е. это вполне коррелирует с полученными в результате нашего расчета данными.

Вместе с тем некоторые эксперты оценивают изменения на рынке дистанционного труда через изменение объема капитала, поступающего на этот рынок. Так, по данным «Российской газеты» за 2014–2016 годы в России число веб-мастеров и фрилансеров, зарабатывающих в интернете, выросло в 3,3 раза⁶⁵. Этот показатель они получили на основе анализа объема спроса на услуги самозанятых, который составил в 2016 г. 1 млрд. 23 млн. руб. против 279 млн. руб. в предыдущий год. Суммарная стоимость размещенных через платформу заказов на услуги фрилансеров выросла на 700%. По их прогнозам, в 2017 году она увеличится до 7,5 млрд. руб.⁶⁶

Как свидетельствует мировая практика, в последние годы, по разным оценкам, количество специалистов, работающих на условиях дистанционной занятости, достигает примерно 55-60 млн. человек⁶⁷. Лидерами в развитии технологий и удаленных офисов являются США, Канада, Финляндия, Дания

⁶³ <https://professional.ru/Soobschestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/>

⁶⁴ Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: сб. науч. ст. / отв. ред. сер. В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; Лаб. экон.-социол. исслед. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.- 94 с.

⁶⁵ Березина Е. Сам себе хозяин. – Российская газета № 2136 от 24.11.2016. – Электронный ресурс: <https://rg.ru/2016/11/24/na-rossijskom-rynke-truda-vyroslo-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html>

⁶⁶ <https://professional.ru/Soobschestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/>

⁶⁷ Фриланс в России. – Официальный сайт НИИСИП. - <http://msb.khabkrai.ru/news/279>

и Швеция. В Финляндии количество людей, находящихся на дистанционных рабочих местах, составляет примерно треть от всего работающего населения.

Как показали приведенные данные в России численность фрилансеров значительно меньше (2,0-2,7 млн. чел.). Многие эксперты считают, что в действительности их в несколько раз больше, просто большинство отечественных фрилансеров предпочитают не распространяться о своей деятельности, опасаясь претензий налоговиков.

По данным исследователей Высшей школы экономики, основные группы фрилансеров сосредоточены в крупных городах. Четверть из них проживает в Москве, десятая часть — в Санкт-Петербурге, 5% — в Московской области, по 3% — в Новосибирской, Ростовской, Самарской и Свердловской областях, по 2% — в Челябинской, Нижегородской, Воронежской, Волгоградской областях, республиках Татарстан, Башкортостан и Краснодарском крае. Остальные 34% распределяются еще по 62 российским регионам⁶⁸.

Среди мотивов занятия дистанционной деятельностью исследователи отмечают возможность самостоятельно управлять своим временем и распределять его в зависимости от собственных приоритетов. В то же время подавляющему большинству фрилансеров не нравятся нестабильность в поступлении доходов, так как их зарплата зависит от количества выполненных заказов, а также высокую вероятность обмана со стороны работодателя по причине отсутствия соответствующего договора и неполучение социального пакета.

В целях анализа нами проведена классификация преимуществ и рисков дистанционной занятости по трем категориям участников социально-трудовых отношений – работников, работодателей и государства, что

⁶⁸ Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: сб. науч. ст. / отв. ред. сер. В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; Лаб. экон.-социол. исслед. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С.21.

позволило выявить несколько специфических характеристик этой занятости и показать их влияние на участников трудовых отношений.

Таблица 2.5.

Преимущества и риски дистанционной занятости

Работники	Работодатели	Государство
<i>Преимущества</i>		
Создание условий для занятости в режиме гибкого рабочего времени	Возможность нанимать в штат профессионалов, живущих в других регионах	Обеспечение роста занятости населения и снижение уровня безработицы
Возможность планирования рабочего времени и повышения оптимизации труда	Возможность создания гибкой организационной структуры предприятия	Развитие дистанционной формы занятости в стране с привлечением лиц с ограниченными возможностями
Экономия средств на транспортные и другие расходы, связанные с посещением предприятия	Экономия затрат в связи с сокращением издержек работодателя на организацию рабочих мест	Снижение нагрузки на транспорт в стране
<i>Риски</i>		
Нарушение трудовых прав работников	Использование трудовых отношений без юридического оформления	Потери от недоплаты взносов в бюджет и внебюджетные фонды
Нарушение социальных гарантий работников	Не включение дистанционных работников в коллективно-трудовые договора	Снижение социальной защищенности работников

Составлено автором.

Как показывает проведенный анализ, дистанционная занятость имеет преимущества для национальной экономики, в том числе для эффективного развития сферы услуг и обеспечения устойчивости рынка труда, что достигается за счет включения в трудовую деятельность людей с ограниченными возможностями и тем самым обеспечения роста экономически активного населения. Следовательно, дистанционная занятость способствует повышению уровня жизни населения, снижению роста безработицы.

Вместе с тем, как было показано в табл. 2.3., дистанционная занятость зачастую осуществляется без соответствующего оформления трудовых отношений, и тем самым она содержит в себе опасность трансформации в

неформальную занятость с потерями обязательных выплат в бюджет и внебюджетные фонды.

Таким образом, широкое распространение нестандартных видов занятости на российском рынке труда обуславливает необходимость выработки механизмов их регулирования, а также превентивных мер по профилактике негативных последствий распространения неэффективных видов занятости и обеспечению в рамках их использования социальной и правовой защиты работников.

По мнению автора, этот механизм должен включать:

- создание информационной системы управления нестандартной занятостью по видам деятельности с целью их достоверной оценки;

- дополнение системы социального страхования за счет включения в нее нестандартных видов занятости, которые не регулируются трудовым законодательством;

- совершенствование системы регулирования использования нестандартных видов занятости путем введения инструментов контроля выполнения трудовых договоренностей со стороны работодателей;

- расширение взаимодействия участников трудовых отношений в рамках социального партнерства, обеспечивающего включение нестандартных видов занятости.

Развитие предложенных направлений создаст условия для включения нестандартной занятости в государственную политику занятости и обеспечит поддержку их развития в нормативно-правовом поле. Это, в свою очередь, будет способствовать повышению адаптации российского рынка труда к меняющимся условиям развития экономики.

2.2. Рост неформальной занятости как отражение изменения социально-трудовых отношений

Наибольшую долю в структуре нестандартной занятости занимают неформально занятые работники, т.е. без юридической регистрации

трудовых отношений. В последнее время в связи с повышенным интересом к проблеме неформальной занятости возникло два подхода к ее исследованию: неформальная занятость и занятость в неформальном секторе. При этом данные понятия нельзя рассматривать как синонимы. Неформальную занятость необходимо рассматривать как более широкое понятие, которое включает как занятость в неформальном секторе, так и неформальную занятость вне неформального сектора: на предприятиях формального сектора, а также в домашних хозяйствах⁶⁹. В этой связи всех неформально занятых работников можно классифицировать в рамках трех групп:

- неформальные наемные работники формальных предприятий;
- неформальные наемные работники неформальных предприятий (незарегистрированных) и домохозяйств;
- незарегистрированные самозанятые работники.

Некоторые исследователи выделяют самозанятых в отдельную группу, но при этом нужно учитывать, что самозанятые подразделяются на зарегистрировавших свой бизнес и незарегистрировавших. В связи с чем в целях нашего исследования в классификации неформально занятых используются только незарегистрированные самозанятые работники.

Главные критерии отнесения работников к категории неформально занятых, по мнению ряда ученых⁷⁰, состоят в следующем:

- а) отсутствие юридически оформленных трудовых отношений;
- б) не регламентированные условия и охрана труда работника;
- в) уклонение работодателя от уплаты налогов и платежей во внебюджетные фонды;
- г) отсутствие гарантий по социальной защите работника.

Оценивая влияние неформальной занятости на социально-трудовые отношения, можно выделить его двойственную природу. Неформальная

⁶⁹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2014. С. 14.

⁷⁰ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. Под науч. Ред. О.И. Шкаратана. - М.: ГУ ВШЭ, 2000. - 608 с.

занятость расширяет рабочие места для привлечения работников, что положительно отражается на снижении уровня безработицы. В то же время труд в рамках неформальной занятости отличается высокой степенью риска, поскольку не имеет юридического оформления, что, тем не менее, не уменьшает его привлекательности из-за доступности для различных категорий работников.

Существует еще ряд факторов, способствующих распространению неформальной занятости, среди которых:

- рост числа работников, желающих работать без оформления трудовых отношений;
- низкая эффективность санкций по отношению к работодателям, использующим нерегистрируемые трудовые отношения;
- слабая юридическая ответственность за нерегистрируемую предпринимательскую деятельность.

Наличие таких факторов стимулирует рост неформальной занятости в России: только с 2012 по 2015 гг. прирост в сфере неформальной занятости составил 13%. В 2016 г. численность неформально занятых выросла до 15,4 млн. чел., что соответствует 21,2% всего занятого населения.

При этом ежегодный прирост работников в сфере неформальной занятости составляет 3-5%, в то время как рост занятости в стране имеет положительную динамику, обусловленную низким уровнем безработицы: 5,5% от общей численности занятого населения в 2016 г. (Табл.2.6.).

Таблица 2.6.

Темпы прироста численности неформально занятых работников в экономике России в 2004-2016 гг.

Годы	Неформально занятые, тыс. человек	Темп прироста, в %	Доля неформально занятых в общей численности занятого населения, %.	Уровень безработицы населения РФ, %	Темпы изменения показателя
2004	11343	--	16,8	7,8	- 4,9
2005	12518	10,4	18,3	7,1	- 9,0
2006	12601	0,7	18,2	7,1	0,0
2007	12931	2,6	18,3	6,0	- 15,5

2008	13837	7,0	19,5	6,2	+ 3,3
2009	13382	- 3,3	19,3	8,3	+ 33,9
2010	11482	-14,2	16,4	7,3	- 12,0
2011	12922	10,7	18,2	6,5	- 9,6
2012	13600	5,2	19,0	5,5	- 15,4
2013	14096	3,6	19,7	5,5	0,0
2014	14387	2,1	20,1	5,2	- 5,5
2015	14827	3,1	20,5	5,6	+ 7,7
2016	15370	3,7	21,2	5,5	-1,8

Источник: рассчитано: Экономическая активность населения. Росстат, 2017.
 Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm

Высокий уровень распространения неформальной занятости в России обусловлен пробелами в государственной политике регулирования занятости, в частности, отсутствием контроля распространения различных видов труда. Такая ситуация способствует привлечению в неформальный сектор значительного числа работников.

При этом неформальные трудовые отношения возникают между работниками и работодателями по причине несовершенства действующей системы хозяйствования, когда можно без регистрации заниматься бизнесом.

В некоторых случаях стимулирует рост неформальной занятости наличие избыточного предложения рабочей силы. Кроме того, низкий уровень заработной платы в формальном секторе, а также минимальный размер пособия по безработице и размера МРОТа выступают стимулами к поиску работы в неформальном секторе.

Анализ стимулов к уходу работников в неформальную занятость позволяет выделить как положительные, так и отрицательные факторы. Неформальная занятость способствует расширению общей занятости и содействует росту доходов всего населения, чем оказывает положительное воздействие на рынок труда. Для работодателей она открывает более выгодные условия ведения бизнеса. Так, ряд исследователей⁷¹, подчеркивает, что среди мотивов неформальной занятости лидирует стремление повысить свой уровень жизни (35%). Затем идет «снижение издержек за счет сокрытия доходов от налогообложения» (28%). Менее значимым для работодателей

⁷¹ Кубишин Е. Неформальная занятость: сущность, структура // Человек и труд. 2008. № 12. С. 10.

является «заполнение за счет неформально занятых непрестижных рабочих мест» (7%) или «более гибкое использование рабочей силы» (2%) (Рис.2.2.).



Рис. 2.2. Мотивы использования неформальной занятости работодателями

По данным ряда исследований, отмечается в качестве причины развития неформальной занятости наличие в стране барьеров для занятия бизнесом⁷², что стимулирует российских предпринимателей не регистрировать свой бизнес и вводить его из-под налогообложения. В связи с чем в качестве препятствия развитию неформальной занятости может рассматриваться создание более простых условий ведения бизнеса.

Многие российские ученые отмечают зависимость неформальной занятости от уровня безработицы⁷³. При этом отмечается: что чем больше безработица, тем меньше вероятность трудоустроиться в формальном секторе, что выступает условием роста неформальной занятости.

⁷² Леонова Л.А. Неформальная занятость в России : проблемы появления и изучения / Л.А. Леонова, Н.А. Шушунина // Молодой ученый. 2011. № 11- 1. С. 132.

⁷³ Титов В.Н. Неформальная экономика как подсистема рыночного хозяйства. - М.: М - Студио, 2008.

Нами проведен анализ зависимости темпов роста уровня безработицы и уровня неформальной занятости за 2004-2016 гг., который показал обратную зависимость между этими показателями (Рис. 2.3.).

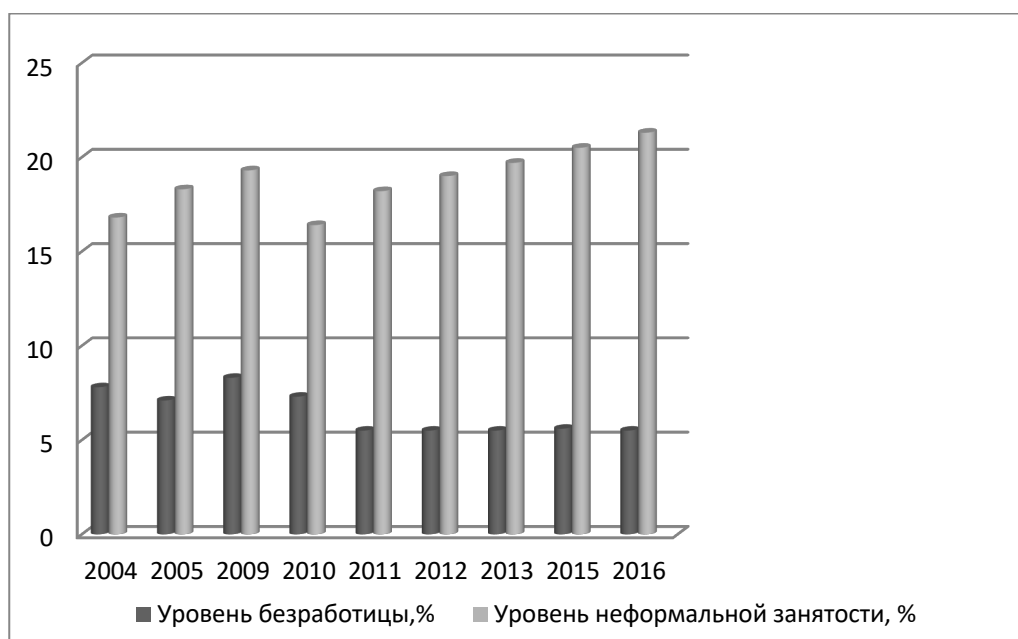


Рис. 2.3. – Зависимость уровня неформальной занятости и уровня безработицы

Так, в соответствии с данными Росстата уровень безработицы в России за рассматриваемый период сократился с 7,8 до 5,5%. Уровень неформальной занятости за тот же период вырос с 16,8 до 21,2%. Мы сформировали корреляционную модель на основе использования расчетной базы Excel.

Для измерения корреляции построили диаграмму (Рис.2), анализ которой показал, что только в 2008-2009 гг. эта зависимость меняла направление: уровень безработицы вырос с 6,2 до 8,3%, а неформальной занятости - снизился в с 19,3 до 16,4%. Корреляция поможет измерить мощность и направление связи между темпами роста уровня безработицы и уровня роста неформальной занятости. График показывает отрицательную линейную корреляцию, когда при увеличении темпов роста неформальной занятости уровень безработицы уменьшается.

Для того, чтобы убедиться в наличии силы корреляции и направления связи между зависимой и независимой переменными, рассчитаем коэффициент корреляции r .

Мы можем вычислить фактический коэффициент корреляции с помощью следующего уравнения:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

где x – темпы изменения численности неформально занятых;

y - темпы изменения уровня безработицы.

Таблица 2.7.

Расчетные показатели корреляционной зависимости уровня роста неформальной занятости и уровня безработицы

x	y	x^2	y^2	xy
10,4	- 9,0	108,2	81,0	- 93,6
0,7	0,0	0,5	0,0	0,0
2,6	- 15,5	6,7	240,2	- 40,3
7,0	+ 3,3	49,0	10,9	23,1
- 3,3	+ 33,9	10,9	1149,2	- 111,8
-14,2	- 12,0	201,6	144,0	170,4
10,7	- 9,6	114,5	92,2	- 102,7
5,2	- 15,4	27,0	237,2	- 80,1
3,6	0,0	12,9	0,0	0,0
2,1	- 5,5	4,4	30,2	- 11,5
3,1	+ 7,7	9,6	59,3	23,8
3,7	-1,8	13,7	3,2	- 6,7
\sum 31,6	\sum -23,9	\sum 559,0	\sum 2071,4	\sum 229,4

Подставив значения из таблицы 2.7. в формулу расчета коэффициента корреляции, получим значение $r = - 0,171$.

$$r = \frac{12x(-229,4) - 31,6 x (-23,9)}{\sqrt{[12x559,0 - 998,6][12x2047,4 - 571,2]}} = - 0,171$$

Если значения r находятся в диапазоне от - 1.0 до 0,0, это отрицательная связь, а если в диапазоне от 0,0 до +1.0, то это положительная связь. Следовательно, на основании проведенных расчетов мы нашли значение коэффициента корреляции, которое составило - 0,171. С учетом стандартной ошибки коэффициента корреляции (0,03) и соответствующего значения коэффициента Стьюдента (2,23) определим доверительный интервал для этого коэффициента: (-0,23)- (-0,14), который доказывает, что

между темпами роста неформальной занятости и уровнем безработицы существует не явно выраженная отрицательная зависимость. Поэтому зависимость неформальной занятости и уровня безработицы невысокая и проявляется в том, что ***чем выше темпы роста неформальной занятости, тем ниже темпы роста уровня безработицы.***

Кроме того, анализ диаграммы на Рис.2.3. показал, что в разные периоды темпы роста неформальной занятости и уровня безработицы имеют разную направленность. Так, стабильный период отмечен обратной пропорциональной зависимостью - падением темпов роста безработицы и ростом уровня неформальной занятости. Это дало нам повод для предположения о том, что темпы роста неформальной занятости могут зависеть от уровня доходов населения, которые в кризисный период падают, тем самым оказывая влияние на сокращение спроса на услуги неформального сектора, что способствует сокращению занятости в неформальном секторе.

Ряд исследователей считают, что при росте общей занятости в стране население более активно пользуется услугами неформального сектора, а при сокращении доходов, связанных с потерей работы (особенно в периоды кризиса), число обращений к этой сфере услуг падает⁷⁴. Можно предположить, что здесь прослеживается определенная зависимость темпов роста неформальной занятости и темпов роста заработной платы.

⁷⁴ Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Формальная и неформальная занятость как «близнецы-братья»// Terra económica. 2015. Том 13. №3. С.23.

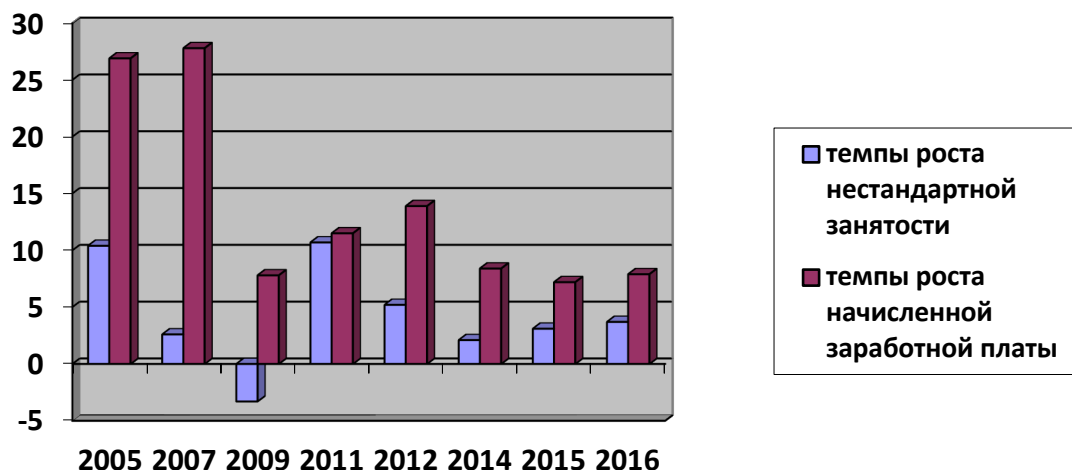


Рис. 2.4. Зависимость темпов роста неформальной занятости и начисленной заработной платы

На основе данных Росстата по изменению среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом по экономике за 2005-2016 гг. мы выявили зависимость между этими показателями.

На рис. 2.4. представлена зависимость темпов роста неформальной занятости и начисленной заработной платы, которая показывает, что рассматриваемые показатели находятся в прямо пропорциональной связи. Для того, чтобы определить уровень этой связи проведем расчет коэффициента их корреляции.

Таблица 2.8.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 2005-2016гг.

Год	Номинальная среднемесячная зарплата	Темп роста номинальной среднемесячной зарплаты
2005	8555	26,9
2006	10634	24,3
2007	13593	27,8
2008	17290	27,2
2009	18638	7,8
2010	20952	12,4
2011	23369	11,5
2012	26629	13,9
2013	29972	12,5
2014	32495	8,4
2015	34030	7,2
2016	36709	7,9

Используя данные табл. 2.8., проведем расчет показателей корреляционной зависимости темпов роста неформальной занятости и номинальной начисленной заработной платы.

Таблица 2.9.

Расчетные показатели корреляционной зависимости темпов роста неформальной занятости и темпов роста номинальной начисленной заработной платы

<i>x</i>	<i>y</i>	<i>x</i> ²	<i>y</i> ²	<i>xy</i>
10,4	26,9	108,2	723,6	279,7
0,7	24,3	0,5	590,4	17,0
2,6	27,8	6,7	772,8	72,3
7,0	27,2	49,0	739,8	190,4
- 3,3	7,8	10,9	60,8	- 25,7
-14,2	12,4	201,6	153,7	- 176,1
10,7	11,5	114,5	132,2	123,1
5,2	13,9	27,0	193,2	72,3
3,6	12,5	12,9	156,2	45,0
2,1	8,4	4,4	70,5	17,6
3,1	7,2	9,6	51,8	22,3
3,7	7,9	13,7	62,4	29,2
\sum 31,6	\sum 187,8	\sum 559,0	\sum 3707,4	\sum 667,1

Подставим значения найденных показателей из табл. 2.9. в формулу расчета корреляционной зависимости:

$$r = \frac{12 \times 667,1 - 31,6 \times 187,8}{\sqrt{[12 \times 559,0 - 998,6][12 \times 3707,4 - 35268,8]}} = 0,285$$

Проведенный расчет показал значение коэффициента корреляции на уровне **0,285**. С учетом стандартной ошибки коэффициента корреляции (0,3) и соответствующего значения коэффициента Стьюдента определим доверительный интервал для этого коэффициента: 0,94 - (-0,33), что показывает наличие не очень сильно выраженной положительной корреляционной зависимости между анализируемыми показателями, которая может характеризовать развитие следующей тенденции: **чем выше темпы**

роста номинальной начисленной заработной платы в экономике, тем выше темпы роста неформальной занятости.

В связи с чем можно предположить, что темпы роста неформальной занятости в какой-то степени обусловлены ростом спроса на продукцию и услуги этого сектора, который растет в определенные периоды, связанные с ростом уровня заработной платы в экономике.

Данное предположение показывает, что основные направления воздействия на сокращение неформальной занятости должны быть сосредоточены на политике поддержания роста заработной платы в экономике, а также улучшении условий развития бизнеса для самозанятых.

Необходимо также учитывать значительное влияние, которое оказывает неформальная занятость на механизмы развития рынка труда в части социального обеспечения работников. Связано это с тем, что наличие условий ухода от налогообложения и уплаты взносов во внебюджетные фонды сокращает возможности осуществления социальных выплат за счет собираемых средств, что, в свою очередь, увеличивает дотации из бюджета. Однако неформально занятые работники продолжают пользоваться всеми социальными услугами, оплачиваемыми из фондов социальной защиты населения (образование, здравоохранение, физкультура и спорт, др.). В связи с чем неформальная занятость наносит прямой ущерб социальному развитию нашего общества, что обуславливает необходимость ее более точной оценки и регулирования.

На основе данных Российского статистического агентства по численности неформально занятых в экономике и данных по динамике платежей в Пенсионный фонд России (ПФР), Федеральный фонд социального страхования (ФФСС) и Фонд обязательного медицинского страхования РФ (ФОМС) за период 2004-2016 гг. мы определили зависимость между этими показателями (Табл.2.7).

Сопоставление указанных данных показало, что увеличение темпов роста неформальной занятости сопровождается снижением поступлений в социальные фонды не год в год, а спустя период в 1-2 года.

Таблица 2.7.

Динамика численности неформально занятого населения и платежей в ПФР, ФФСС и ФОМС

Годы	Неформально занятые, тыс. человек	Темп прироста, в %	Платежи в ФСС млрд. руб.	Темп прироста, в %	Платежи в ФОМС, млрд. руб.	Темп прироста, в %	Платежи в ПФР, млрд. руб.	Темп прироста, в %
2004	11343	--	159276	--	68130	--	1015800	--
2005	12518	10,4	186672	17,20	83003	21,83	1349601	32,86
2006	12601	0,7	218913	17,27	125524	51,22	1637580	21,33
2007	12931	2,6	295368	34,92	157817	25,72	1946817	18,88
2008	13837	7,0	360476	22,04	162621	3,04	2730172	40,23
2009	13382	- 3,4	440046	22,07	126562	- 22,17	3222649	18,03
2010	11482	-16,5	463777	5,39	101844	- 18,74	4610084	43,05
2011	12922	12,5	558595	20,44	348437	242,12	5255643	14,00
2012	13600	5,2	630784	12,92	966542	177,39	5890364	12,07
2013	14096	3,6	603499	-4,32	1101352	13,94	6388390	8,45
2014	14387	2,1	569825	-5,57	1250545	1,35	6159055	- 3,58
2015	14827	3,1	541282	-5,00	1573543	25,82	7126634	15,70
2016	15370	3,7						

Источник: рассчитано по данным Росстата: Экономическая активность населения. Росстат, 2017.

Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_61/Main.htm;

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/finans/gfin_tab1.htm

Это связано с воздействием ряда факторов: во-первых, не все работники, включенные в состав неформально занятых работают на постоянной основе; во-вторых, среди неформально занятых значительная доля приходится на студентов, домохозяек и совместителей; в-третьих, в состав общей суммы поступлений в ПФР и социальные фонды включены дотации из федерального бюджета. Действие этих факторов вносит определенные коррективы в развитие взаимосвязи роста численности неформально занятых и объемом поступлений в ПФР и внебюджетные фонды.

Наиболее наглядно эта взаимосвязь проявилась в 2008 г., когда темп прироста неформально занятых вырос до 7,0%, падение доходов социальных фондов сократилось на следующий год: в ПФР – в два раза, в ФОМС – на 22,17%. Похожая тенденция имела место в 2013-2015 гг.: темп прироста

неформальной занятости составил в этот период 2-3,6%, в то время как падение темпов поступлений в ФСС – 4-5,57%, ПФР – 3,62%, ФОМС – на 12,59%.

Таким образом, приведенные данные демонстрируют зависимость неформальной занятости и поступлений в социальные фонды, которые составляют основной источник для социального обеспечения работников. Выявленная тенденция требует нормализации ситуации по сокращению неформальной занятости, что предполагает разработку определенных механизмов сокращения использования труда без юридического оформления. Это необходимо проводить наряду с совершенствованием налоговой системы и упрощением регистрации и отчетности в развитии предпринимательской инициативы самозанятых работников.

Рассмотрев причины развития неформальной занятости и последствия ее влияния на социально-трудовые отношения можно выделить ее основные положительные и отрицательные характеристики с позиции участников социально-трудовых отношений: работников, работодателей и государства. Такой подход позволяет сформулировать конкретные предложения по регулированию и управлению этим сегментом рынка труда с целью предотвращения развития неформальной занятости.

За основу классификации нами выделены основные критерии, характеризующие неформальную занятость, с разбивкой на категории участников неформальных трудовых отношений (Табл. 2.8.).

Проведенный анализ критериев, характеризующих неформальную занятость с точки зрения участников социально-трудовых отношений, показал, что она имеет определенные выгоды для всех сторон отношений.

Так, неформальная занятость открывает возможность широкому кругу лиц, не нашедших места приложения своего труда, работать и получать заработную плату. Для работодателей открывается возможность экономии на издержках, связанных с использованием работников. Для государства

создаются условия для создания дополнительных рабочих мест, и, соответственно, снижения уровня безработицы.

Таблица 2.8.

Преимущества и риски при использовании неформальной занятости

Работники	Работодатели	Государство
<i>Преимущества</i>		
Получение работы при условиях ограниченной востребованности в формальном секторе	Развитие предпринимательской инициативы	Создание дополнительных рабочих мест
Простые условия оформления на работу	Обеспечение процесса производства работниками с минимальными затратами на их оформление	Снижение уровня безработицы в стране
Получение оплачиваемой работы	Экономия на затратах по выплате заработной платы из-за отсутствия платежей в социальные фонды	Обеспечение доходами значительной группы населения
<i>Риски</i>		
Оформление отношений на условиях устной договоренности порождает высокую степень неопределенности условий труда	Отсутствие законной возможности требовать высокого качества труда	Снижение гарантий занятости населения
Оплата труда по договоренности не гарантирует своевременность и полноту получения заработной платы	Экономия на налогах и социальных выплатах сопряжена с возможностью признания бизнеса незаконным	Прямые потери платежей в бюджет и внебюджетные фонды
Использование преимущественно на неквалифицированных работах снижает уровень профессионализма работников	Низко квалифицированный труд способствует консервации примитивных технологий производства	Снижает уровень развития человеческого капитала в стране
Отсутствие социальных гарантий труда	Низкая лояльность работников	Снижение уровня социальной защищенности работников

Составлено автором.

Вместе с тем рисков, которые несут участники неформальной занятости, больше, и степень их влияния на социально-трудовые отношения более значительна. Это, прежде всего, касается государства, которое недополучает платежи в бюджет и внебюджетные фонды, в силу чего сокращаются возможности расширения социального обслуживания

населения. Вместе с этим сокращаются и возможности государства по развитию человеческого капитала, поскольку значительная часть работников находится вне системы социальных гарантий и не имеет возможности развивать свои профессиональные компетенции.

Высокие риски несут и работники, занятые на условиях неформальной занятости, что находит проявление в неопределенности условий труда, негарантированной оплате труда и условиях для профессионального роста, отсутствии социальных гарантий труда.

Не смотря на то, что работодатели получают наибольшие выгоды при использовании неформальной занятости, они все-таки тоже находятся в зоне рисков. Это проявляется в том, что из-за отсутствия трудовых договоров теряют возможность требовать от работников высокого качества труда, а использование низкоквалифицированного труда способствует консервации у них примитивного уровня производства. В то же время, получая экономию на издержках труда, они идут на прямое нарушение законодательства, чем помещают свой бизнес в зону повышенного риска, когда при выявлении его контролирующими органами могут попасть под уголовную ответственность.

Таким образом, развитие в стране неформальной занятости наносит значительный вред экономике, тем самым нивелируя положительное ее влияние на общую занятость. Это обуславливает необходимость создания соответствующих механизмов по сокращению этого явления.

Правительство в настоящее время пошло по пути введения специальных институциональных инструментов, которые регулируют конкретную сферу отношений в рамках определенного бизнеса. Так, например, в ходе борьбы с производством контрафактной продукции удается вывести из тени конкретные предприятия путем введения запрета на сбыт нерегистрируемой продукции. Эти меры носят преимущественно запретительный характер и сопровождаются сокращением неформального производства. Вместе с тем необходимо создавать и стимулирующие условия, которые бы заинтересовывали неформально занятых работников

легализировать свой труд. Активизация этого процесса может осуществляться путем развития соответствующих мер государственного воздействия через налоговые льготы, в том числе установление продолжительных безналоговых периодов деятельности предпринимателей, вышедших из тени (в течение 3-5 лет в зависимости от видов деятельности).

2.3. Занятость в нерегулируемом государством секторе экономики и ее отрицательные последствия для социально-трудовых отношений

Как было показано выше, отмеченный в последнее время рост неформальной занятости в России связан во многом с увеличением масштабов теневой экономической деятельности, усилением в отношении занятости нерегистрируемых трудовых отношений, а также со слабым контролем за ее распространением со стороны государственных надзорных органов.

Вместе с тем при возрастающем значении проблемы роста занятости в нерегулируемом государством секторе экономики до сих пор не сложилось определенных точек зрения по поводу трудовых отношений, развивающихся в теневой экономике. Связано это с несколькими причинами: во-первых, в силу специфичности теневой трудовой деятельности значительно затруднено определение истинных масштабов использования работников в этой сфере; во-вторых, существуют определенные трудности в определении факторов, порождающих занятость в теневой экономике, а также механизмов ее формирования и направлений развития. Все это обуславливает необходимость поиска путей и методов, способствующих ограничению распространения занятости в нерегулируемом государством секторе экономики».

Теневая экономика представляет собой особый сегмент экономики, включающий неконтролируемые государством производство, распределение и потребление товаров и услуг, отношения между отдельными гражданами и

социальными группами. В силу этого занятость в теневом секторе экономики строится на неконтролируемых со стороны государства отношениях между работодателями и работниками. Среди причин появления и развития теневой экономики можно выделить несколько наиболее важных.

Во-первых, наличие недостатков в государственном регулировании, сильная бюрократизация государственных отношений могут способствовать появлению теневой экономики⁷⁵.

Во-вторых, экономическая нестабильность экономики, обусловленная необходимостью выживания населения в условиях наличия безработицы и невысокого уровня оплаты труда, обеспечивают наличие высокого спроса на поддельную и контрафактную продукцию.

В-третьих, в периоды кризисного состояния экономики предприниматели стремятся искать более привлекательные ниши для своей деятельности, в том числе и через уход в теневой сектор.

В-четвертых, незащищенность прав собственности порождает у предпринимателей неустойчивое поведение хозяйствующего субъекта, обусловленное тем, что их права на собственность рано или поздно могут быть нарушены.

В-пятых, неблагоприятный социальный фон, в том числе невыплаты заработной платы, являются прекрасной "питательной средой" для теневой экономики.

В-шестых, политическая нестабильность стимулирует развитие теневой экономики, так как отсутствие уверенности в завтрашнем дне толкает население к поиску любых заработков.

Анализ причин возникновения и развития теневой экономики показал, что она возникает в том случае, когда экономика страны испытывает определенные стрессы, напрямую отражающиеся на сфере труда. В связи с чем работники под воздействием этого стресса вынуждены искать

⁷⁵ Нестандартная занятость в российской экономике /под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капельюшников. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.

альтернативные пути заработка, что и приводит их в теневой сектор экономики⁷⁶. Для классификации видов занятости в теневом секторе экономики применяют три критерия: связи с «белой» («основной», официальной) экономикой, а также субъекты и объекты экономической деятельности. С этой точки зрения можно выделить три вида занятости в теневой экономике: «беловоротничковая»; «неформальная» (серая); «черная» («подпольная») (табл.2.9.).

Таблица 2.9.

Критерии типологизации занятости в теневой экономике

Основные признаки	«Беловоротничковая» занятость	«Серая» занятость	«Черная» занятость
Субъекты	Менеджеры и топ-менеджеры формального сектора экономики	Неофициально занятые, мелкие и средние предприниматели, самозанятые в домашнем хозяйстве	Представители криминального бизнеса
Объекты	Перераспределение доходов без производства	Производство обычных товаров и услуг без регистрации юридического лица	Производство запрещенных и контрафактных товаров и услуг
Связи с официальной экономикой	Неотрывна от официальной экономики	Относительно самостоятельна	Автономна по отношению к официальной экономике
Характер деятельности, цели и мотивы	Преднамеренная, направленная на личное обогащение	Вынужденная, связанная с выживанием	Преднамеренная, направленная на личное обогащение
Отношение населения	Негативное	Сочувственное, терпимое	Негативное

Составлено автором.

«Беловоротничковую» занятость рассматривают как запрещенную законом деятельность работников в рамках официальной экономики, осуществляемую по основному рабочему месту, которая обеспечивает скрытое перераспределение ранее произведенного дохода предприятия. К данной категории занятых относятся менеджеры среднего звена и руководители предприятия, которых принято называть «белыми

⁷⁶ Дашкова Е.С. Нестандартная занятость в России / Е.С.Дашкова, Н.В. Дорохова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2014. №2. С.19.

воротничками», в связи с чем эта разновидность занятости получила название «беловоротничковой». Данная занятость не производит никаких новых товаров или услуг, а посвящена перераспределению материальных ценностей. Выгоды, которые получены одними людьми от «беловоротничковой» экономики, связаны с потерями других людей.

«Серая» занятость в теневой экономике представляет собой законодательно разрешенную, но не зарегистрированную предпринимательскую деятельность. Если «беловоротничковая» занятость, непосредственно связанна с официальной экономикой и паразитирует на ней, то «серая» занятость развивается автономно, когда предприниматели сознательно уклоняются от регистрации своего бизнеса в целях экономии на получении лицензий, уплаты налогов и взносов во внебюджетные фонды. При этом занятие бизнесом без регистрации сопряжено с высокой степенью уязвимости: отсутствуют постоянные заказчики, нельзя осуществить страхование имущества, под вопросом остается защита права собственности. В связи с чем работники, используемые в такой схеме бизнеса, ущемлены в своих правах и социальных гарантиях.

«Черная» занятость в теневой экономике представляет собой запрещенную законом экономическую деятельность, которая связана с производством и реализацией запрещенных товаров и услуг. В широком смысле слова к «черной» занятости в теневой экономике можно отнести деятельность, которая находится за пределами нормальной экономической жизни. Это не только перераспределение доходов через кражи, грабежи, вымогательство, мошенничество, но и производство таких товаров и услуг, которые находятся вне общественной морали (наркобизнес и рэкет).

Нужно отметить, что Росстат не ведет учета занятых в теневой экономике. Такую оценку регулярно публикуют только иностранные институты и научно-исследовательские организации⁷⁷. Информация также

⁷⁷ Всемирный банк. 2015. Режим доступа. — URL: <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/about>

может быть получена на основе социологических опросов и статистических оценок занятых в теневом секторе экономики.

В мировой практике оценка занятых в теневом секторе проводится с 2002 года на основе установления временных рядов оценок теневой экономики, которые затем публикуются в справочниках ОЭСР. Такой анализ позволяет показать динамику оценок теневой деятельности и возможность их генерирования. В основном применяется оценка в системе национальных счетов с использованием подхода по расходам. Определение теневой экономики состоит из рыночных экономических действий законных или запрещенных, которые не отражаются в ВВП из-за скрытой, запрещенной или неформальной природы действий⁷⁸.

В то же время в России более широкое распространение получили исследования теневой занятости на основе социологических опросов. В этой связи представляет интерес социологические исследования Центра социально-политических исследований РАНХиГС⁷⁹, который, начиная с 2001 года, проводит ежегодные опросы респондентов на предмет выявления сфер теневой занятости и определения параметров занятости в этих сферах⁸⁰.

По данным РАНХиГС в 2014 г. занятость в теневом секторе составила - 8,7 млн. чел., а в 2015 г. – 8,5 млн. чел., в 2016 г. - 8,0 млн. чел., т.е. прослеживается тенденция некоторого снижения этой формы занятости. При этом сферы ее распространения очень разнообразны (Рис.2.4.).

В 2015 году теневая экономика, по данным обследования РАНХиГС, больше всего была развита в сфере ГИБДД. Доля респондентов данного опроса с марта по октябрь 2015 года выросла с 25% до 32%. Второе место разделили между собой медицина и полиция (21%). Далее следует судебная

⁷⁸ Калошина А.Я, Михнева С.Г. Масштабы теневой экономики за рубежом // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XXXVI студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. М.: «МЦНО». 2016. № 7(36) / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/7\(36\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/7(36).pdf)

⁷⁹ Данные Центра социально-политических исследований РАНХиГС: <https://www.gazeta.ru/business/2016/07/21/9703877.shtml>

⁸⁰ Покида А. «Теневой» рынок труда: состояние и особенности формирования и перспективы // Государственная служба. 2016. №4. С.12-17.

система, доля коррупции в которой составляет по данным социологических опросов 20%. Теневая экономика в сфере ЖКХ равна 19%, что находит проявление в завышении тарифов на оказание услуг. «Власть на местах», по данным опроса, занимает 17%. В сфере образования - 14%. Коррупции в военкомате опрошенные тоже ответили не последнее место - 9% (Рис.2.4.).

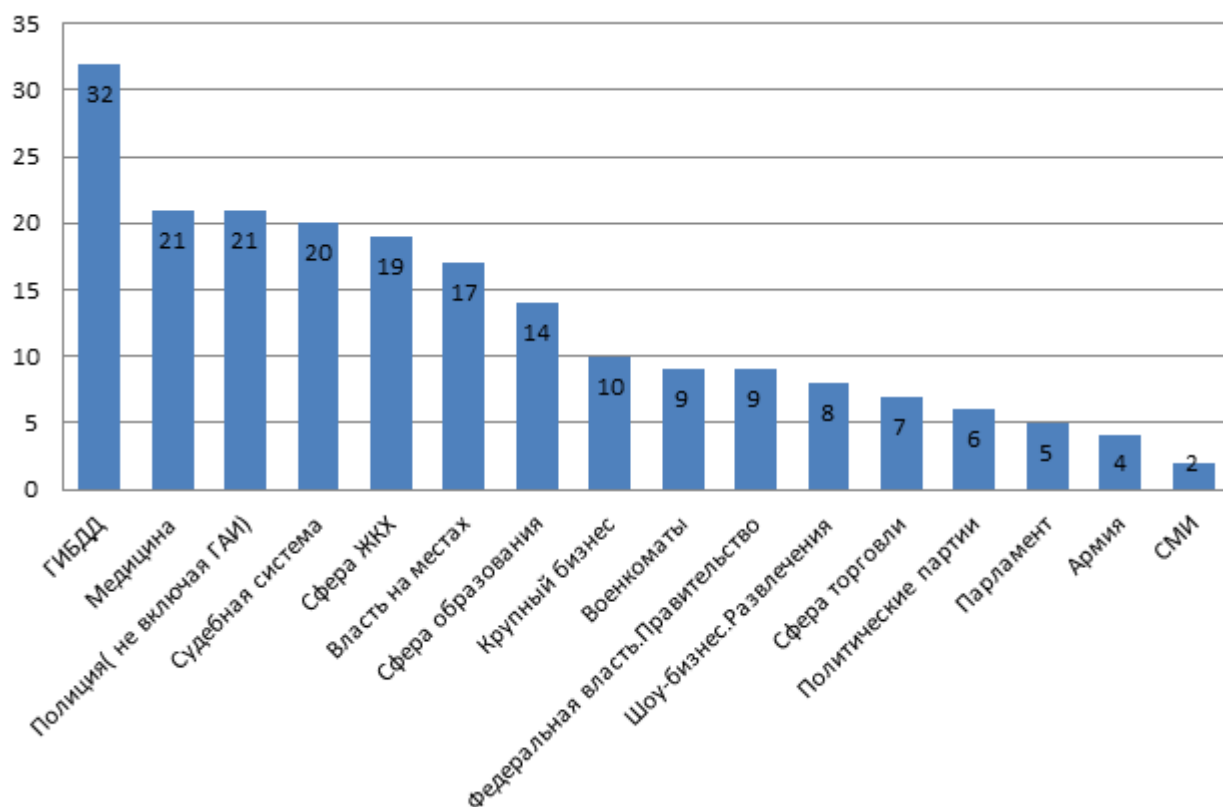


Рисунок 2.4. Сферы и институты в современной России, наиболее подверженные коррупции⁸¹

По данным большинства исследователей, основной причиной роста теневого сектора является сокращение доли малых предприятий. По официальным данным за последние два года свыше 600 тысяч индивидуальных предпринимателей (ИП) прекратили свою работу по всей стране. По итогам 2015 года, по данным Росстата, в России было 5,3 млн. зарегистрированных ИП, а в 2016 г. их количество сократилось до 4,7 млн.

⁸¹ Рыбасова М.В., Савина А.Б. Анализ масштабов развития теневой экономики в России // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам III междунар. науч.-практ. конф. № 1(3). М., Изд. «МЦНО», 2017. С. 67.

При сохранении жесткой денежно-кредитной и фискальной политики процесс сокращения количества индивидуальных предпринимателей будет продолжен, что подтолкнет их к переходу в сферу теневого бизнеса. Такие прогнозы основаны на данных социологического опроса держателей 450 компаний из нескольких регионов, согласно которому в связи с кризисом 30% малых и средних компаний пришлось сократить число работников, а оставшимся - уменьшить заработную плату⁸².

При этом необходимо отметить, что на формирование теневых финансовых потоков малого бизнеса в настоящее время в России значительное влияние оказывает государственный сектор, который стремительно вытесняет малый бизнес⁸³. Это находит проявление в том, что значительная часть выручки принадлежит компаниям, которые находятся под контролем государства, либо государство имеет в них значительную долю участия. Согласно «Рейтингу РБК 500. Крупнейшие компании России»⁸⁴, из 500 компаний – 393 находятся в частном владении, 88 государственных, 18 компаний с государственным участием и одна иностранная компания. Несмотря на незначительную долю компаний с государственным участием, их выручка составляет 43,7% общей выручки всех компаний, включенных в рейтинг. Это показывает, что на долю компаний малого бизнеса приходится минимальная доля прибыли от общего финансового потока по стране.

Анализ приведенных данных показывает взаимосвязь уровня развития условий хозяйствования и создания предпосылок для увода бизнеса в тень. Здесь прослеживается зависимость степени влияния инвестиционного климата в стране и развития теневой экономики: чем лучше условия, тем ниже объем теневой экономики, и наоборот.

⁸² Рыбасова М.В., Савина А.Б. Анализ масштабов развития теневой экономики в России // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам III междунар. науч.-практ. конф. № 1(3). М., Изд. «МЦНО», 2017. С. 69.

⁸³ Николаев И. Теневая экономика: причины, последствия, перспективы. // Общество и экономика. 2007. №3. С.41.

⁸⁴ РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ// Рейтинг РБК 500. 2015. Режим доступа. — URL: <http://www.rbc.ru/rbc500/>

В то же время, рассматривая занятость в теневой экономике как социально-экономический феномен, можно выделить ее положительные и отрицательные стороны. Выделим основные преимущества и риски теневой занятости через влияние на основных участников социально-трудовых отношений – работников, работодателей и государство (Табл. 2.10.).

Таблица 2.10.

Преимущества и риски занятости в нерегулируемом государством секторе экономики

Работники	Работодатели	Государство
<i>Преимущества</i>		
Создает рабочие места для тех, кто не нашел своего применения в официальной экономике	Формирует условия труда вне правового поля	Способствует сглаживанию провалов экономической конъюнктуры
Имеет облегченный характер трудоустройства	Облегчает взаимоотношения с работниками	Выполняет роль «социального амортизатора»
Способствует получению доходов для поддержания определенного уровня жизни	Способствует экономии на издержках труда	Способствует облегчению материального положения малоимущих граждан
<i>Риски</i>		
Формирует неопределенность в части получения постоянной оплаты труда	Существует риск попадания под уголовную ответственность	Способствует антисоциальному перераспределению доходов в пользу узкой группы лиц
Не предоставляет никаких социальных гарантий труда	Экономия на издержках труда ведет к возможным санкциям и штрафам	Влияет на рост бюджетного дефицита
Создает условия труда вне правового поля	Отсутствие юридической ответственности ставит бизнес на грань закрытия	Слабая законодательная ответственность

Составлено автором.

С положительной точки зрения для социально-трудовых отношений такая занятость способствует сглаживанию провалов экономической конъюнктуры посредством перераспределения ресурсов между легальной и теневой экономикой. «Она выполняет роль «социального амортизатора» по смягчению нежелательных социальных противоречий, в том числе облегчению материального положения малоимущих»⁸⁵.

⁸⁵ Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России// Неформальная экономика. Россия и мир / Т. Шанин. - М.: Логос, 1999.

Однако более значительный эффект имеет отрицательное воздействие такой занятости в экономике. В общих масштабах наибольший ущерб наносят «беловоротничковая» и «черная» виды занятости. С одной стороны, они способствуют антисоциальному перераспределению общественных доходов в пользу определенной группы лиц (бюрократов, мафии), что оказывает отрицательное влияние на благосостояние общества. При этом нарушается управление экономикой, что проявляется через рост бюджетного дефицита из-за неуплаты налогов теневыми предпринимателями, с другой стороны.

Это обуславливает необходимость сокращения этого вида занятости до минимально возможных размеров. Учитывая, что среди основных причин возникновения занятости в теневой экономике выступает отсутствие ответственности работодателей и слабый контроль за ними государства, основное воздействие необходимо сосредоточить в области законодательного ужесточения ответственности.

В этой связи представляет интерес опыт борьбы с расширением теневой экономики в Европейском союзе, который представляет собой трехуровневую политику, построенную на национальном, региональном (в рамках союза) и международном (в рамках международных организаций, в которые входят страны ЕС) уровнях⁸⁶. Борьба с теневой экономикой проходит по следующим направлениям:

- борьба с коррупцией, с отмыванием денег и с криминальным сектором теневой экономики, в первую очередь с наркобизнесом;
- изменения в налоговой политике;
- ограничение теневого рынка рабочей силы в ЕС.

При этом необходимо подчеркнуть, что борьба с теневой экономикой в ЕС носит комплексный характер. С точки зрения методов, противодействие

⁸⁶ Калошина А.Я, Михнева С.Г. Масштабы теневой экономики за рубежом // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XXXVI студ. междунар. науч.-практ. конф. М.: «МЦНО». 2016. № 7(36) / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/7\(36\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/7(36).pdf)

негативным проявлениям теневой экономики не ограничивается санкциями за нарушение условий запрета, а содержит целый арсенал стимулирующих мер, направленных на борьбу с теневой экономикой, в том числе:

- прозрачное налоговое, уголовное и гражданское право;
- высокий уровень оплаты труда государственных служащих;
- высокое качество предоставления государственных услуг населению;
- эффективный механизм защиты прав и свобод граждан перед посягательствами государственных структур;
- действенный рыночный механизм и высокий уровень конкуренции⁸⁷.

Именно вышеперечисленные условия, а не жесткие санкции, являются фундаментом для борьбы с теневой экономикой в любой стране.

Кроме того, необходимо отметить, что порождение занятости в теневом секторе экономики имеет более глубокие причины, которые непосредственно связаны с уровнем экономического развития государства. Среди них - низкая правовая культура населения и его терпимое отношение к занятости в теневом секторе экономики. Поэтому решение проблемы невозможно без участия гражданского общества, которое через общественные организации и средства массовой информации может оказать воздействие на формирования отрицательного отношения к занятости в теневом секторе экономики.

Проведенный во второй главе анализ основных форм нестандартной занятости показал, что их бурное развитие сопровождается вовлечением в трудовые отношений все большей численности работников, которые несут высокие риски, связанные с неопределенностью условий труда, негарантированной оплатой труда, невозможностью реализации условий для профессионального роста, отсутствием социальных гарантий труда. При этом

⁸⁷ Неженская И.В. Анализ зарубежной практики борьбы с теневой экономикой // АНИ: экономика и управление. 2013. № 1. С.18–20.

сокращаются возможности государства по развитию человеческого капитала, поскольку значительная часть работников не только находится вне системы социальных гарантий и не имеет возможностей развивать свои профессиональные компетенции, но и создает финансовые проблемы, обусловленные уклонением работодателей от уплаты налогов и платежей во внебюджетные фонды, что значительно сокращает финансовый потенциал социального развития населения. Наличие значительного числа рисков требует изменения подхода к развитию модели социально-трудовых отношений в стране, которая должна базироваться на основе максимально возможного учета современных реалий развития рынка труда, в том числе учета тенденции роста нестандартных видов занятости.

Глава 3. Необходимость модернизации социально-трудовых отношений вследствие роста нестандартной занятости

3.1. Нестандартная занятость как форма реализации профессиональных и личных интересов работников

Бурное развитие нестандартных видов занятости обусловлено трансформационными процессами перехода экономики к постиндустриальной фазе развития, что сопровождается существенным повышением значения инноваций, информации и новых знаний. Такой интенсивный процесс коренным образом изменяет содержание труда, когда в нем начинают доминировать творческие и познавательные составляющие. При этом прослеживаются определенные изменения функций менеджмента, которые стали основываться на системно-ситуационном подходе к управлению, а личность человека и его потребности стали основным целевым показателем. В силу чего ключевые изменения происходят в трудовых отношениях, претерпевающих существенные системные преобразования, которые коренным образом изменяют структуру занятости. Прежде всего, это находит проявление в уходе современных социально-трудовых отношений от «стандартной» модели занятости. Как было показано выше, численность занятых в рамках нестандартных видов составляет 43,9%, т.е. они имеют постоянную тенденцию к росту. Рассмотрим причины сокращения «стандартной» занятости.

Во-первых, это технологизация и модернизация производственных процессов, где современные технологии замещают ручной и тяжелый труд, высвобождая значительный персонал, ранее занятый на этих работах.

Во-вторых, внедрение робототехники сокращает использование рабочей силы до минимума, оставляя на производственных линиях только ограниченное число высококвалифицированных специалистов.

В-третьих, повышение уровня образования всего населения, широкое распространение высшего образования у работников обуславливает их стремление к занятию в большей степени интеллектуальным трудом.

В-четвертых, рост численности мигрантов, готовых трудиться на любых низкоквалифицированных работах, способствует замещению ими неквалифицированных рабочих мест.

В-пятых, повышение занятости в сфере услуг изменяет требования к условиям труда, которые отличаются признаками нестандартности: неполная и временная занятость, сокращенный рабочий день, аутсорсинг и др.

Кроме того, происходят серьезные изменения в структуре профессиональных интересов работников. Наибольшие изменения отмечаются в образовательных характеристиках занятого населения. По данным Росстата, в структуре рабочей силы в 2015-2016 гг. отмечен прирост специалистов с высшим и средним специальным образованием (Табл.3.1).

Таблица 3.1.

Структура рабочей силы по образованию в 2015-2016 гг.

	Всего	в том числе имеют образование					не имеют основного общего
		высшее	среднее профессиональное		среднее общее	основное общее	
			по программе подготовки специалистов среднего звена	по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)			
В среднем за период							
2015 год	100	32,2	25,5	19,2	19,0	3,7	0,2
2016 год	100	32,7	25,6	19,2	18,8	3,5	0,2

Источник: данные Росстат – Электронный ресурс:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Как показывают приведенные данные, наибольшими темпами в последние годы наблюдается прирост специалистов с высшим образованием (+0,2%), в то время как доля квалифицированных рабочих незначительно снижается (- 0,2%). Вместе с тем нужно отметить, что в целом по совокупности рабочей силы отмечается высокий уровень ее образования.

Так, доля лиц с высшим образованием составила в 2016 году – 32,7%, а средним специальным – 25,6%, т.е. доля лиц с высшим и средним специальным образованием составила 56,3%.

Такой высокий уровень образования рабочей силы сохраняется и продолжает расти, не смотря на то, что в результате проводимой реформы в России в сфере высшего образования происходят существенные сокращения количества ВУЗов и численности обучающихся в них студентов (Табл. 3.2.).

Таблица 3.2.

Динамика количества ВУЗов и численности студентов в них в период 2005/06 – 2016/17 гг.

Годы	Число ВУЗов, всего	В них студентов, тыс. чел.	Темпы изменения численности студентов, %
2005/06	1068	7064,6	--
2006/07	1090	7309,8	3,47
2007/08	1108	7461,3	2,07
2008/09	1134	7513,1	0,69
2009/10	1114	7418,8	-1,25
2010/11	1115	7049,8	-4,97
2011/12	1080	6490,0	-7,94
2012/13	1046	6063,9	-6,56
2013/14	969	5646,7	-6,88
2014/15	950	5209,0	-7,75
2015/16	896	4766,5	-8,49
2016/17	817	4379,0	- 8,12

Источник: рассчитано по данным Росстата: Электронный ресурс:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/

Согласно приведенным в табл. 3.2. данным, количество ВУЗов за период 2008/09 – 2016/2017 гг. сократилось с 1134 до 817, т.е. на 317 или на 28%, а количество студентов - на 3134,1 тыс. чел. или на 42%. Тем не менее за предыдущее десятилетие, когда высшее образование было более доступно за счет значительного количества коммерческих ВУЗов, сформирован значительный пласт рабочей силы, имеющей высшее профессиональное образование. И эта рабочая сила обладает определенными профессиональными интересами, отвечающими современным тенденциям развития постиндустриальной экономики. Эти интересы направлены,

прежде всего, на интеллектуальный труд, оснащенный техническими средствами (компьютерами и соответствующими технологиями), которые отражают современный уровень развития средств труда. Как реализация последствий реализации этих интересов происходит переход от жестко регламентированного труда к труду менее регламентированному, творческому, интеллектуальному. Такой переход обеспечивает размывание границы между «работой» и «не-работой».

При этом важное значение отдается экономическому аспекту таких взаимоотношений. В частности, гибкий график рабочего времени создает не только условия для работы дома, но и возможность трудиться в любом регионе или даже за рубежом. В то же время возникает возможность экономии на транспортных издержках, деловой одежде, косметике и т.д. Использование дистанционных трудовых отношений позволяет работнику выбирать рабочий график по его усмотрению, сокращает необходимость перемещений и изменений места трудовой деятельности.

Но необходимо учитывать, что организация удаленного рабочего места требует от работника наличия компьютера, средств связи, Интернета, что сопряжено с определенными издержками труда. Это подчеркивает включение в такие трудовые отношения подготовленной группы людей, обладающей способностями к самоорганизации, имеющих материальную базу для организации своего рабочего места.

Таким образом, изменения ожиданий и потребностей работников, предпочитающих интеллектуальный труд, можно обобщенно выделить в следующие направления:

- работники предпочитают все чаще работать дома;
- они стремятся снизить количество рабочих часов;
- при повышении гибкости условий труда они готовы пойти на снижение оплаты и замедление в карьерном продвижении.

Со стороны спроса на работников с гибкой занятостью поступает предложение от работодателей через:

- установление неполного рабочего времени;
- работу в режиме гибкого рабочего времени;
- суммированного учета рабочего времени;
- разделение рабочего дня на части;
- дистанционной работы.

Основным фактором, обеспечивающим распространение гибких форм занятости, являются преимущества, которые получают работодатели от их внедрения, в том числе:

- снижение потерь времени из-за возможных опозданий на работу;
- сокращение количества неявок по болезни и сверхурочных работ (и соответствующих затрат предприятия в связи с этим);
- повышение удовлетворенности сотрудников трудом и местом работы за счет обеспечения баланса работы и личной жизни;
- сокращение текучести персонала;
- расширение возможностей по привлечению к работе специалистов – пенсионеров, женщин, имеющих маленьких детей, людей с ограниченными возможностями, а также специалистов, проживающих в других регионах;
- возможность сфокусировать внимание сотрудников на достижении результатов в работе;
- сокращение расходов компании на аренду офиса и обслуживание рабочих мест.

Гибкие формы трудовых отношений позволяют увеличивать продолжительность рабочего дня, что ведет к улучшению обслуживания заказчиков, повышению продуктивности трудового процесса за счет сокращений на его перерывы и др. Для работодателей появляется возможность оптимизировать фонд заработной платы за счет низкозатратного производства и более высокой мотивации труда дистанционных работников. Такие преимущества оказывают положительное влияние на выбор работодателями нестандартных видов занятости.

По сути, работа дистанционного работника или как принято его называть – фрилансера - представляет собой электронную самозанятость. При этом работник может использовать ее как основную занятость или вторичную занятость. В зависимости от выбора вида занятости можно выделить несколько категорий дистанционно занятых работников:

- фрилансеры, для которых электронная самозанятость является единственным занятием;
- фрилансеры, совмещающие электронную самозанятость с работой в организации;
- фрилансеры-студенты, обучающиеся в учебном заведении;
- фрилансеры-предприниматели, имеющие собственный бизнес, и привлекающие наемный персонал;
- фрилансеры-домохозяйки.

По видам деятельности дистанционную занятость можно структурировать на основе сферы профессиональной деятельности основных групп работников-фрилансеров. Основные виды электронной самозанятости сконцентрированы на следующих направлениях:

- информационные технологии (разработка сайтов и программирование);
- дизайн;
- работа с текстами (копирайтинг и переводы);
- работа с фото-, аудио- и видеоматериалами;
- маркетинговые, консалтинговые исследования;
- инжиниринг;
- различного рода бизнес-услуги.

Приведенный перечень направлений показывает, что дистанционная занятость сконцентрирована на творческих видах деятельности, которые могут реализовываться на принципах удаленной работы. Несколько важных характеристик этой работы состоит в том, что необязательным является

личный контакт между работником и заказчиком, и существует возможность представления результатов через компьютерные сети.

Основные профессиональные компетенции, требуемые в сфере электронной самозанятости, могут быть сгруппированы в две группы. Первая группа связана с реализацией принципиально новых технологий и объединяет специалистов, занимающихся созданием программного обеспечения, веб-сайтов, контекстной рекламы и др. Ко второй группе относятся работники традиционных видов деятельности: художники, дизайнеры, журналисты, переводчики, фотографы, бизнес-консультанты, архитекторы и проектировщики, которые используют в своей деятельности профессиональные компьютерные программы.

Исследования дистанционной занятости, проведенные НИУ Высшей Школы Экономики⁸⁸, выявили основные мотивы предпочтений занятий этим видом труда по сравнению с обычной работой в офисе, которые показали, что их привлекает вовсе не зарплата. Значительная доля фрилансеров (79%) основным преимуществом онлайн-работы считает возможность самостоятельно управлять своим временем и распределять его в зависимости от собственных приоритетов. 65% фрилансеров ценят возможность работать дома, а 56% — возможность выбирать интересные им проекты.

По данным исследования ВШЭ, 29% российских фрилансеров зарабатывают исключительно удаленно и больше ничем не занимаются. Еще 14% — совмещают фриланс с обучением в ВУЗе. 41% фрилансеров работают на фрилансе и в оф-лайне параллельно. А оставшиеся удаленщики, причисляющие себя к фрилансерам, трудятся удаленно лишь время от времени⁸⁹.

По данным нашего обследования зарегистрированных фрилансеров на сайте Free-lance.ru в декабре 2016 года, доля фрилансеров, для которых

⁸⁸ Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: сб. науч. ст. / отв. ред. сер. В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; Лаб. экон.-социол. исслед. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С.21.

⁸⁹ Там же, с. 21.

удаленный труд является единственным, возросла до 35%, доля фрилансеров совмещающих свою деятельность с занятостью в формальном секторе, составила 25%, а совмещающих с обучением в учебном заведении – 20%.

По данным ВШЭ, среди профессий наиболее популярны графика и дизайн, поскольку 38% фрилансеров работают именно в этой сфере. Еще 33% занимаются переводами или копирайтингом, 29% — разработкой и последующей поддержкой интернет-сайтов, 20% — программированием⁹⁰.

В соответствии с данными исследования автора, в декабре 2016 г. наиболее популярной оказалась работа переводчика, написание текстов и копирайт – 25%. В числе наименее популярных направлений оказались консалтинг и маркетинг: сегодня в этой сфере работают всего 12% фрилансеров.

Имеются расхождения в оценке занятых фрилансеров по гендерному признаку. Так, если по данным ВШЭ в 2012 г. на фрилансе преобладали мужчины, доля которых составляла более 61%⁹¹, то в 2016 г. доля мужчин заметно снизилась и составляет 52%. Приоритетными для мужчин являются программирование и разработка сайтов, а женщины специализируются в области переводов и написания текстов.

По данным исследования ВШЭ, фрилансерами являются сравнительно молодые люди: 71% фрилансеров не старше 30 лет, причем около половины из них (47%) находятся в возрасте от 18 до 26 лет. Прежде всего, это объясняется тем, что молодые люди лучше владеют компьютерными технологиями⁹².

По данным нашего обследования сайта Free-lance.ru, тенденция предпочтения у молодежи дистанционной занятости сохраняется. Так, если в возрасте 18-22 лет доля работающего населения составляет 7%, то среди фрилансеров их 20%. Доля работающих в возрасте 23-26 лет в общей

⁹⁰ Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: сб. науч. ст. / отв. ред. сер. В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; Лаб. экон.-социол. исслед. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С.23.

⁹¹ Там же, с. 19.

⁹² Там же, с. 19.

занятости — 11%, доля их среди фрилансеров — более 20%. Следовательно, более 40% фрилансеров имеют возраст от 18 до 26 лет.

Таким образом, можно сформулировать современный портрет фрилансера, который характеризуется молодым возрастом, наличием высшего или незаконченного высшего образования, владением компетенциями в области таких сфер приложения труда как программирование, дизайн, перевод, журналистика, реклама, маркетинг, инжиниринг, логистика и др., а также навыками работы в электронных сетях. Другими словами - это специалист, отвечающий уровню развития современной информационной экономики.

Анализ фриланс-занятости показал, что одной из важнейших ее характеристик является доступ к Интернет-ресурсам. В силу чего дистанционную занятость можно идентифицировать как электронную самозанятость, где Интернет является основной сферой приложения труда. В связи с этим можно прогнозировать устойчивый рост электронной самозанятости, обусловленный дальнейшим развитием Интернета, предъявляющего спрос на услуги фрилансеров.

Конечно, нельзя не отметить, что широкое внедрение дистанционных видов занятости содержит определенные проблемы и риски, что находит проявление в следующем:

- меньшая защищенность трудовых и социальных прав работников, снижение уровня их заработной платы и социального обеспечения;
- сложности управления и контроля деятельности дистанционных работников;
- риски нарушения сроков и снижения качества выполненных работ;
- усложнение процесса регулирования и защиты прав работников;
- риск недополучения налоговых сборов из-за использования «теневых» схем найма работников;
- утечка квалифицированных кадров из страны;
- сложности формирования единой корпоративной культуры;

- риски роста социальной напряженности на предприятии (в случае если гибкие режимы занятости доступны не всем работникам предприятия);
- риск подмены трудовых отношений с работниками гражданско-правовыми или перевод их в сферу неформальных отношений.

Не смотря на то, что в 2013 году в Трудовом кодексе РФ введена статья, регулирующая дистанционную занятость, наличие значительного числа проблем и рисков при ее использовании обуславливает необходимость совершенствования этих отношений. Прежде всего, необходима разработка показателей и индикаторов, характеризующих масштабы распространения таких видов занятости. Данные механизмы могут служить факторами осуществления контроля за использованием дистанционно занятых работников и работодателей, предоставляющих дистанционные рабочие места. Это должно не только повысить эффективность дистанционных трудовых отношений, но и способствовать их формализации и выводу из тени.

3.2. Совершенствование системы современных социально-трудовых отношений

В современных условиях, отмеченных бурным ростом нестандартных рабочих мест, изменяется структура занятости, поскольку начинают доминировать нестандартные виды трудовой деятельности. Однако действующая модель социально-трудовых отношений пока еще не отражает произошедших в структуре занятости изменений. Значительные коррективы нестандартная занятость вносит и во взаимоотношения между руководителями и подчиненными. Если раньше широкое распространение имели административные методы управления предприятием, то теперь эти методы уже не эффективны. На смену административному принуждению пришли отношения партнерства, которые получили широкое распространение на российских предприятиях.

Социальное партнерство было наиболее распространенной моделью социально-трудовых отношений индустриального периода развития экономики, которое имело проявление в двух формах:

- *трипартизма*, т.е. модели, предполагающей трехстороннее сотрудничество между работниками, работодателями и государством на общегосударственном и региональном уровнях;

- *бипартизма*, двусторонней модели, применяемой на уровне отрасли или предприятия.

Отношения в рамках этих моделей строились на основе следующего механизма реализации социального партнерства:

- постоянного переговорного процесса между участниками социального партнерства;

- наличия органов в лице трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, работающих на постоянной основе;

- функционирования системы контроля выполнения действующих договоров и соглашений;

- участие экспертов партнерских отношений в анализе состояния и перспектив развития социального партнерства.

На Рис. 3.1. показано взаимодействие, осуществляемое в рамках социального партнерства, где прослеживается центральное звено – коллективно-договорной механизм взаимодействия участников партнерства.

Механизм социального партнерства может быть реализован в нескольких формах, в том числе:

- как коллективные переговоры по разработке и заключению коллективных договоров и соглашений⁹³;

⁹³ Трудовой кодекс РФ, глава 3, ст. 25.



Рис. 3.1. Механизм взаимодействия участников в рамках социального партнерства

- как взаимные консультации (переговоры) в области регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства⁹⁴;
- как участие работников или их представителей в управлении предприятием;
- как участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров⁹⁵.

Приведенный законодательно утвержденный перечень составляющих социального партнерства свидетельствует о том, что в России сложились

⁹⁴ Трудовой кодекс РФ, глава 3, ст. 26.

⁹⁵ Трудовой кодекс РФ, глава 3, ст. 27.

формальные рамки системы социального партнерства. Вместе с тем, если рассматривать вопрос об ее эффективности, то здесь возникает ряд проблем. Прежде всего, слабым местом системы является действенность механизмов ответственности сторон социального партнерства. На это оказывает влияние целый ряд факторов, среди которых важное место занимает степень организационной структуры системы. Именно эта проблема препятствует тому, что система социального партнерства не стала повсеместно эффективным инструментом коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Во многом это связано с тем, что механизмы ответственности участников социального партнерства не конкретно сформулированы в трудовом законодательстве.

Не четко в законодательстве прописаны место и роль государства в структуре социального партнерства. Так, Трудовым кодексом РФ установлено, что государство должно выполнять следующие функции:

- устанавливать принципы и правила ведения коллективных переговоров;
- законодательно регламентировать порядок разрешения разногласий сторон в ходе коллективных переговоров, реализацию соглашений и коллективных договоров;
- выполнять функции работодателя в отдельных случаях.

Вместе с тем при недостаточно развитой ответственности работодателей участие государства в формировании эффективной системы социального партнерства должно быть гораздо шире. Во-первых, государство является крупнейшим работодателем и в связи с этим должно подавать пример другим работодателям по поводу установления высоких социальных стандартов занятости для работников. Во-вторых, государство должно способствовать более широкому внедрению механизмов социального партнерства среди работников и работодателей. В-третьих, государство должно развивать реальные институты гражданского общества, такие как профсоюзы и объединения работодателей, поскольку через формирование

сторон социального партнерства обеспечивается полноценное развитие коллективно-договорного механизма как регулятора социально-трудовых отношений.

Однако большинством российских работодателей социальное партнерство не рассматривается как основной механизм регулирования отношений с работниками, поскольку они не считают его неизменным условием развития производства.

В то же время модель социального партнерства не получает реализации на многих предприятиях, использующих нестандартные виды занятости, поскольку нестандартная занятость снижает значение коллектива работников как участника социально-трудовых отношений. Многие виды нестандартной занятости (временная и неполная занятость, дистанционная занятость, неформальная занятость) меняют условия труда таким образом, что происходит индивидуализация рабочих мест, их отрыв от коллектива работников предприятия. В связи с чем такие работники выпадают из действия коллективных договоров, а, следовательно, и из процесса социального партнерства.

Кроме того, большинство нестандартно занятых работников не являются членами профсоюзов, что лишает их права на защиту трудовых интересов со стороны профсоюзных организаций. По этой причине на смену имевшей место солидарности (защите профсоюзов) как организационной форме социально-трудовых отношений все чаще приходит субсидиарность, когда работник самостоятельно реализует стремления к личной ответственности за достижение собственных целей при решении социально-трудовых проблем.

По мере роста нестандартных форм занятости идет сокращение солидарных участников социально-трудовых отношений, а субсидарных, наоборот, отмечается значительный прирост. В силу чего увеличивается число работников, не имеющих гарантированной социальной защиты их трудовых интересов, что обуславливает необходимость повышения значения

государственного регулирования социально-трудовых отношений. Усиление государственного регулирования должно стать одним из условий обеспечения сбалансированного развития социально-трудовых отношений с учетом современной тенденции роста нестандартной занятости.

В настоящее время в Российской Федерации государственное регулирование трудовых отношений строится на трех ветвях власти:

- *законодательной*, обеспечивающей нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений;

- *исполнительной*, призванной обеспечивать исполнение законов;

- *судебной*, осуществляющей регулирование в области социально-трудовых отношений в рамках реализации правосудия путем наказания нарушителей, разрешения проблем и конфликтов в рамках трудового законодательства.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений должно быть нацелено на обеспечение работающих социальными гарантиями, что достигается путем установления нормативно-правовыми актами определенных минимальных границ для всех субъектов социально-трудовых отношений. При этом целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Рассматривая социально-трудовые отношения как взаимосвязи и взаимоотношения, складывающиеся между работниками и их группами в процессе трудовой деятельности, можно сформулировать основную цель их развития - регулирование качества трудовой жизни.

Вместе с тем существующие на сегодняшний день меры воздействия государства на развитие социально-трудовых отношений недостаточно

отражают влияние нестандартной занятости на эти отношения, что находит проявление в следующем:

- во-первых, отсутствует координация деятельности для участников рынка труда, которые должны быть включены в процесс регулирования (государство, работники, работодатели, агентства занятости);

- во-вторых, не достаточно развиты правовые и недооценены экономические рычаги воздействия;

- в-третьих, недостаточное внимание уделено совершенствованию инфраструктуры рынка труда в части мониторинга и регулирования нестандартной занятости с целью адекватного ее включения в систему трудовых отношений⁹⁶.

В соответствии с принятыми направлениями совершенствования государственной политики занятости регулирование социально-трудовых отношений в сфере нестандартной занятости должно включать следующие основные направления⁹⁷:

- совершенствование трудового законодательства с учетом расширения и развития нестандартных видов занятости;

- повышение гибкости регулирования;

- обеспечение различных мер регулирования, отражающих специфические механизмы для разных категорий работников и видов занятости;

- достижение комплексности мер регулирования на основе включения экономических аспектов, в том числе вопросов налогообложения и оплаты труда;

- координационные мероприятия по регулированию новых видов занятости как составляющих рынка труда;

- развитие систем мониторинга, учет распространения новых видов занятости;

⁹⁶ Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений // Вестник ВГУ. Серия экономика и управление. 2011. № 2. С.145-152.

⁹⁷ Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 22 декабря 2017 г. N 738 «Об утверждении деятельности Федеральной службы по труду и занятости, включая реализацию приоритетных проектов, на 2018 год»

– совершенствование договорных отношений работников и работодателей в сфере нестандартной занятости с целью обеспечения их выхода из неправового поля и минимизации трудовых рисков для работников и работодателей.

Ключевое направление регулирования трудовых отношений работников и работодателей в сфере нестандартной занятости состоит в совершенствовании их организационно-экономического механизма. Как было показано выше, самая распространенная модель социально-трудовых отношений – это социальное партнерство, но в условиях отхода от стандартных форм занятости оно вытесняется субсидиарным механизмом ответственности работника в трудовых отношениях. Поэтому оптимальным решением будет развитие в этой ситуации модели социальной ответственности работодателя как организационно-экономического механизма социально-трудовых отношений.

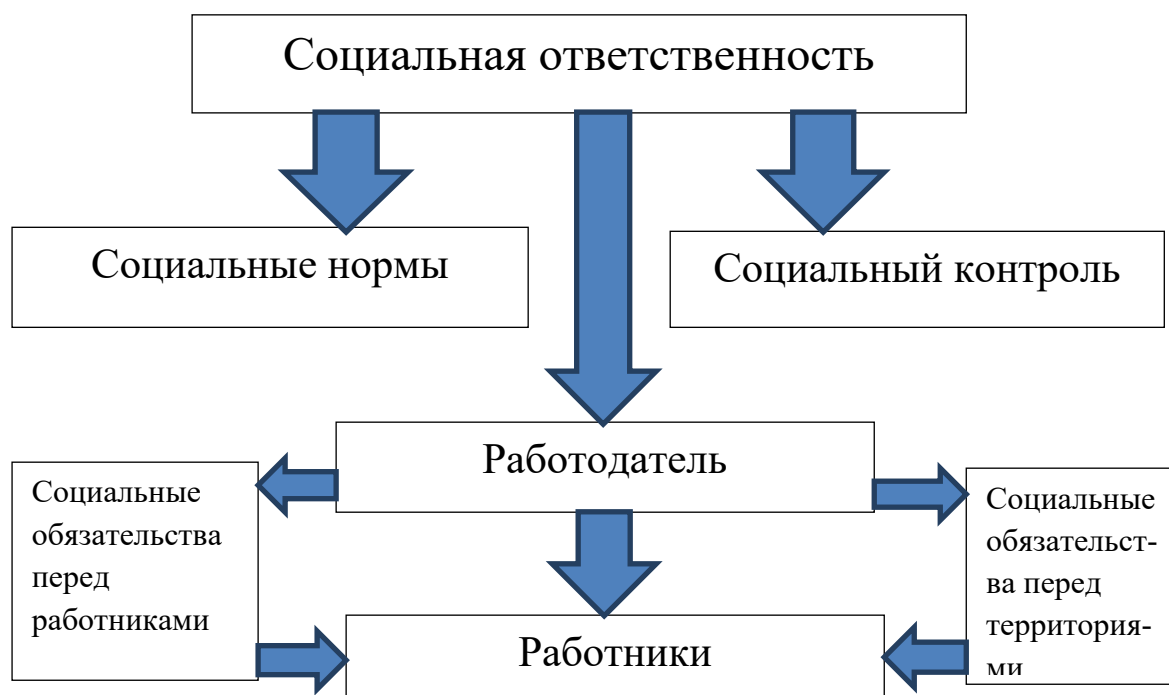


Рис. 3.2. Механизм социальной ответственности работодателей

Социальная ответственность работодателей предполагает два взаимосвязанных элемента — определенные ожидания общества и осознание работодателями, что у них есть долг перед обществом, который они должны реализовать через решение конкретных задач и функций. Такая ответственность может возникнуть в рамках наличия в обществе определенных социальных норм, которые могут реализоваться через социальный контроль или осознание социальными субъектами своей общественной роли⁹⁸.

Анализируя структуру механизма социальной ответственности (Рис. 3.2.), необходимо выделить следующее: этот механизм не имеет законодательного обеспечения, поскольку в его основе лежат социальные нормы и социальный контроль. В связи с чем социальная ответственность носит добровольный характер и не может быть внедрена сверху как обязательная процедура ведения бизнеса. Свою ответственность перед обществом предприниматель может осознавать как юридическую, профессиональную, экономическую и морально-этическую. *Юридическая ответственность* ограничивается соблюдением норм закона в процессе деятельности. *Профессиональная ответственность* заключается в стремлении получить максимальную прибыль любой ценой, как базового условия организации бизнеса. *Экономическая ответственность* объединяет стремление к получению максимальной прибыли с социальной ответственностью в тех пределах, в которых расходы на социальные нужды в перспективе содействуют увеличению размера прибыли. *Морально-этическая ответственность* заключается в моральной ответственности предпринимателя перед обществом, в результате которой обеспечиваются

⁹⁸ Братющенко С.В. Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций) // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2005. с.166-178.

длительная выживаемость и эффективное инновационное развитие его бизнеса⁹⁹.

Как известно, социальная ответственность работодателей тесно взаимосвязана с понятием социальной ответственности бизнеса, которая строится на реализации предпринимателями ряда мер социального характера с использованием социального ресурса в производственных целях. При реализации социальной ответственности предприниматели увязывают цели развития бизнеса не только с получением прибыли, но с обеспечением работников социальными гарантиями труда.

Социальная ответственность предпринимателя проявляется только в том случае, если цели, поставленные для реализации его бизнеса, получают больший эффект с учетом удовлетворения социальных гарантий работников. При этом необходимо учитывать, что деятельность любого предпринимателя может реализовываться в рамках конкретной окружающей среды, в том числе конкретного населенного пункта, уровень развития которого формирует условия его предпринимательской деятельности. Когда предпринимательские интересы направлены только на получение максимальной прибыли и идут вразрез с программами муниципальных властей, то он создает условия, при которых его бизнес не может долго существовать в таких условиях, т.е. срок выживаемости его бизнеса ограничен¹⁰⁰.

В связи с чем основным направлением широкого внедрения социальной ответственности работодателя должно стать стимулирование предпринимателей в выполнении социальных обязательств непосредственно на территории, где располагается предприятие.

Российская практика уже накопила определенный опыт в этом направлении. Так, Администрация Калужской области ежегодно объявляет

⁹⁹ Социальная ответственность предпринимателя / Устойчивость бизнеса – Интернет-журнал: <http://csrjournal.com/3856-socialnaya-otvetstvennost-predprinimatelya.html>

¹⁰⁰ Социальная ответственность предпринимателя / Устойчивость бизнеса – Интернет-журнал: <http://csrjournal.com/3856-socialnaya-otvetstvennost-predprinimatelya.html>

конкурс «Социально ответственный работодатель», в рамках которого присваивается определенный статус и бренд лучшим в этой области предприятиям. Конкурс ориентирован на поощрение работодателей, придерживающихся политики общественной ответственности по отношению к своим работникам, а также партнерам. Таким способом решается вопрос мотивации работодателей в отношении повышения уровня эффективной занятости населения, усиления социальной защиты работников и обеспечения исполнения трудового законодательства.

Областная администрация пытается доказать, что реальные преимущества быть социально ответственным работодателем все-таки имеют реальное значение для предпринимателей, что проявляется не только в сокращении давления на них со стороны властных структур, но и создании более благоприятных условий развития, повышении качества наемных работников на основе их социальной поддержки. Быть социально ответственной организацией - это означает иметь четко выраженное и отраженное в ее целях стремление к экономической эффективности, решая при этом как свои внутренние проблемы, так и региональные.

В Калужской области содействие развитию социальной ответственности работодателей входит в приоритетные задачи социального партнерства. Меры государственной поддержки социально ответственного бизнеса со стороны власти закреплены законодательно. Формируется позитивный имидж таких работодателей на рынке труда и в средствах массовой информации.

В то же время, в регионе продолжается работа по повышению заинтересованности работодателей в увеличении оплаты труда работникам, создании здоровых и безопасных условий труда, отдыха и быта, трудоустройстве наименее социально защищенных групп населения, установлении льгот и преимуществ работникам¹⁰¹.

¹⁰¹ Официальный сайт Администрации Калужской области - http://admoblkaluga.ru/sub/minsocial/trudizan/sotspartner/reestr_soc_otv_rab/

Таким образом, развитие тенденции субсидарной ответственности работника в социально-трудовых отношениях в связи распространением нестандартной занятости требует более широкого развития социальной ответственности работодателей. Такой подход предполагает постепенный переход бизнеса от одномерной модели, которая базируется только на критерии рыночной рациональности, к многомерной модели, которая должна строиться на экономических, социальных и этических интересах его предпринимательской деятельности. Нужно отметить, что данный процесс станет наиболее успешным, если будет протекать в русле общей тенденции социализации экономического развития нашего общества.

Если же рассмотреть экономическую составляющую социальной ответственности бизнеса, то для него это затратное мероприятие, так как при вложении инвестиций в социальную сферу в краткосрочном периоде возникают дополнительные расходы, приводящие к снижению конкурентоспособности. В связи с чем социально ответственное поведение доступно прежде всего наиболее богатым корпорациям, имеющим большой запас устойчивости и обладающим серьезными конкурентными преимуществами. Поэтому распространение социальной ответственности среди российских предпринимателей требует выполнения одного важного условия — эта модель социального поведения должна стимулироваться государством и гражданским обществом.

Со стороны государства стимулирование может проявляться как форма налоговых льгот, а также развития встречного финансирования социально значимых проектов или применения частно-государственного партнерства.

Со стороны гражданского общества стимулирование может принимать различные формы, которые чаще всего проявляются в предпочтениях населения:

- покупать товары социально ответственных производителей;
- инвестировать денежные средства в ценные бумаги социально ответственных корпораций;

- стремиться получить рабочее место у социально ответственного работодателя.

Вместе с тем становится очевидным, что социально ответственные предприниматели от участия в социальной ответственности также могут получать определенные экономические преимущества, которые проявляются в повышении их конкурентоспособности, росте инвестиционной привлекательности, расширении возможности обеспечивать себя более квалифицированным персоналом, получении преимуществ на рынке труда. В то же время социальная ответственность создает условия для получения предпринимателями следующих выгод: снижения рисков потери репутации; повышение лояльности работников, потребителей его продукции; создание положительного имиджа у местного сообщества и общественных организаций.

Таким образом, совершенствование модели социально-трудовых отношений должно идти по направлению поиска инструментов, оптимально отражающих способы совершенствования социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов. По-нашему мнению, наиболее перспективными в современных условиях должны стать механизмы социальной ответственности работодателей, так как именно они сегодня доступны широкому кругу предприятий, не зависимо от организационно-правовой формы и численности работников.

3.3. Повышение эффективности управления занятостью с целью реализации социальных резервов развития экономики

Как было показано выше, развитие новых тенденций в структуре занятости обуславливают изменение подходов к регулированию социально-трудовых отношений. В идеале социально-трудовые отношения должны

обеспечивать работу механизмов рынка труда, направляя их реализацию на достижение баланса между спросом на труд и предложением рабочих мест (Рис.3.1.).



Рис. 3.1. Модель системы реализации социально-трудовых отношений на российском рынке труда

Достижение такого баланса возможно только на основе отлаженной системы регулирования занятости. Однако в современных условиях система регулирования не в полной мере отвечает сложившимся на рынке труда реалиям, так как сложившиеся институты рынка труда уже не работают с прежней эффективностью: это касается законодательства, коллективно-договорных механизмов, социальной ответственности работодателей. Связано это, прежде всего, с тем, что развитие нестандартной занятости индивидуализирует труд работника и это ослабляет взаимодействие на рынке

труда работодателей и профсоюзов, в то время как и численность профсоюзов значительно сокращается. На смену традиционным механизмам взаимодействия работодателей и работников приходят атипичные формы социально-трудовых отношений: аутсорсинг, аутстаффинг и др. Суть этих новых взаимоотношений проявляется через замену классических трудовых отношений с четким юридическим закреплением статуса участников социально-трудовых отношений и социальной ответственности работодателя, базирующихся на законодательном закреплении, на отношения гражданско-правового характера, которые не всегда оформляются юридически.

В связи с чем одним из основных приоритетов экономической политики государства в части регулирования рынка труда в настоящее время должна стать разработка эффективного механизма управления занятостью. Связано это с наличием ряда проблем в реализации государственной политики, которые серьезно влияют на формирование структуры занятости. Во-первых, это рост нестандартной занятости, в которую ежегодно вовлекается значительная часть населения. Во-вторых, сокращение зоны ответственности профсоюзов на предприятиях, использующих нестандартные виды занятости, и, как следствие, сокращение коллективно-договорных форм регулирования трудовых отношений. В-третьих, снижение социальной ответственности работодателей, что приводит к сокращению социальных гарантий работников.

Главные функции государственного управления занятостью сегодня сосредоточены на обеспечении функционирования инфраструктуры рынка труда, а также проведении корректировок во внутренних рыночных механизмах в зависимости от влияния различных факторов. Поэтому политика государства на рынке труда складывается из следующих функций¹⁰²:

¹⁰² Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 04.06.2018) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации"

- обеспечения гарантий занятости населения;
- обеспечения активного противодействия росту безработицы;
- обеспечения социальной защиты безработных.

Реализация указанных функций осуществляется на основе:

- сохранения, поддержания и создания рабочих мест;
- регулирования и регламентации высвобождения рабочей силы;
- предоставления государственных гарантий занятости всем гражданам страны.

Результативность этой политики может быть определена в зависимости не только от показателей снижения уровня безработицы, но и создания более совершенной модели занятости, которая отражает переход от избыточной занятости с низкой производительностью труда к сочетанию низкого уровня безработицы с высокопроизводительной занятостью.

Эти вопросы являются наиболее актуальными, так как в современных кризисных условиях обостряется ситуация по сохранению стабильности занятости, а, следовательно, и социальных гарантий для работников практически всех отраслей экономики. Это необходимо, в первую очередь, из-за того, что в борьбе за рост производительности труда ослабевают сложившиеся механизмы регулирования социально-трудовых отношений, что обусловлено изменением характера трудовых отношений в условиях кризиса. Для работодателей на первое место выдвигается проблема оптимизации издержек производства, чего они добиваются сокращением персонала или переводом его на неполную рабочую неделю, тем самым обеспечивая соответствие затрат на производство и производительности труда. В силу чего нестандартная занятость выступает формой разрешения противоречий между необходимостью экономии издержек производства и занятостью работников.

Выделенные тенденции в сфере развития занятости на российском рынке труда показывают, что нестандартные виды использования работников занимают в структуре занятости существенное место и продолжают активно

замещать стандартные трудовые отношения. Масштабы их распространения подтверждают заинтересованность в таких видах труда как самих работников, так и работодателей. При этом возникает вопрос - как должна реагировать государственная политика занятости на происходящие изменения в структуре занятости?

Все виды нестандартной занятости с точки зрения положительного или отрицательного влияния необходимо разделить на две группы: гибкие виды занятости в рамках регистрируемых трудовых отношений (дистанционная, неполная, временная занятость) и неформальная занятость (нерегистрируемая трудовая деятельность). Если первые виды отражают положительные тенденции, поскольку значительное влияние на выбор занятости оказывают сами работники, что также положительно влияет на рынок труда в части обеспечения рабочими местами различных категорий работников. Вторая группа нестандартных видов занятости имеет для рынка труда отрицательное влияние, которое выражается в том, что работа в сфере неформальной занятости имеет высокую степень неопределенности и риска, так как осуществляется без юридического закрепления трудовых отношений, а, соответственно, без уплаты налогов в бюджет и выплат во внебюджетные фонды¹⁰³. В силу чего использование работников в рамках неформальной занятости наносит ущерб не только самим занятым, но и государственному бюджету, Пенсионному фонду России и внебюджетным фондам. Наличие такого отрицательного влияния требует изменения политики управления занятостью.

Прежде всего, необходимо корректировать российскую модель системы регулирования социально-трудовых отношений в части смещения акцента в сторону обеспечения сбалансированности основных направлений воздействия, в том числе: спроса и предложения рабочей силы, заработной платы, социальных гарантий труда. Выделенные элементы являются

¹⁰³ Алексеев А.Н. Изменение характера трудовых отношений на российском рынке труда // Инновационная наука. 2015. № 4. С.10.

основными в этой модели, поскольку они выполняют ключевые функции в обеспечении занятости. Однако, степень эффективности занятости в процессе ее регулирования в действующей модели не находит своего отражения. В связи с чем нами предлагается новый подход к формированию модели системы регулирования социально-трудовых отношений на основе нацеленности регулирующего процесса на повышение эффективности с учетом динамики структурных изменений в распределении занятых работников, обусловленных ростом нестандартной занятости.

В качестве исходных положений для разработки такой модели нами выдвигаются следующие:

- рынок труда может быть представлен как сфера социально-трудовых отношений, в рамках которой формируется спрос и предложение на рабочую силу и рабочие места;

- на рынке труда происходит непосредственное взаимодействие работодателей и работников, где каждый стремится удовлетворить собственные потребности, в том числе и за счет использования нестандартных трудовых отношений;

- повышение эффективности занятости на рынке труда обеспечивается на основе достижения баланса спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест.

Для построения данной модели выделим основные составляющие ее элементы (Рис. 3.2.):

- экономическое направление, которое задает рынку труда спрос на рабочую силу и рабочие места;

- социальное направление, в рамках которого устанавливаются социальные стандарты в области социального страхования и социальной защиты работающего населения;

- демографическое направление, целью которого является создание условий для воспроизводства трудовых ресурсов;

- миграционное направление регулирует внешнюю и внутреннюю трудовую миграцию.

Каждый из выделенных элементов модели системы регулирования состоит из совокупности регулирующих инструментов, реализуемых в целях выполнения заданной функции.

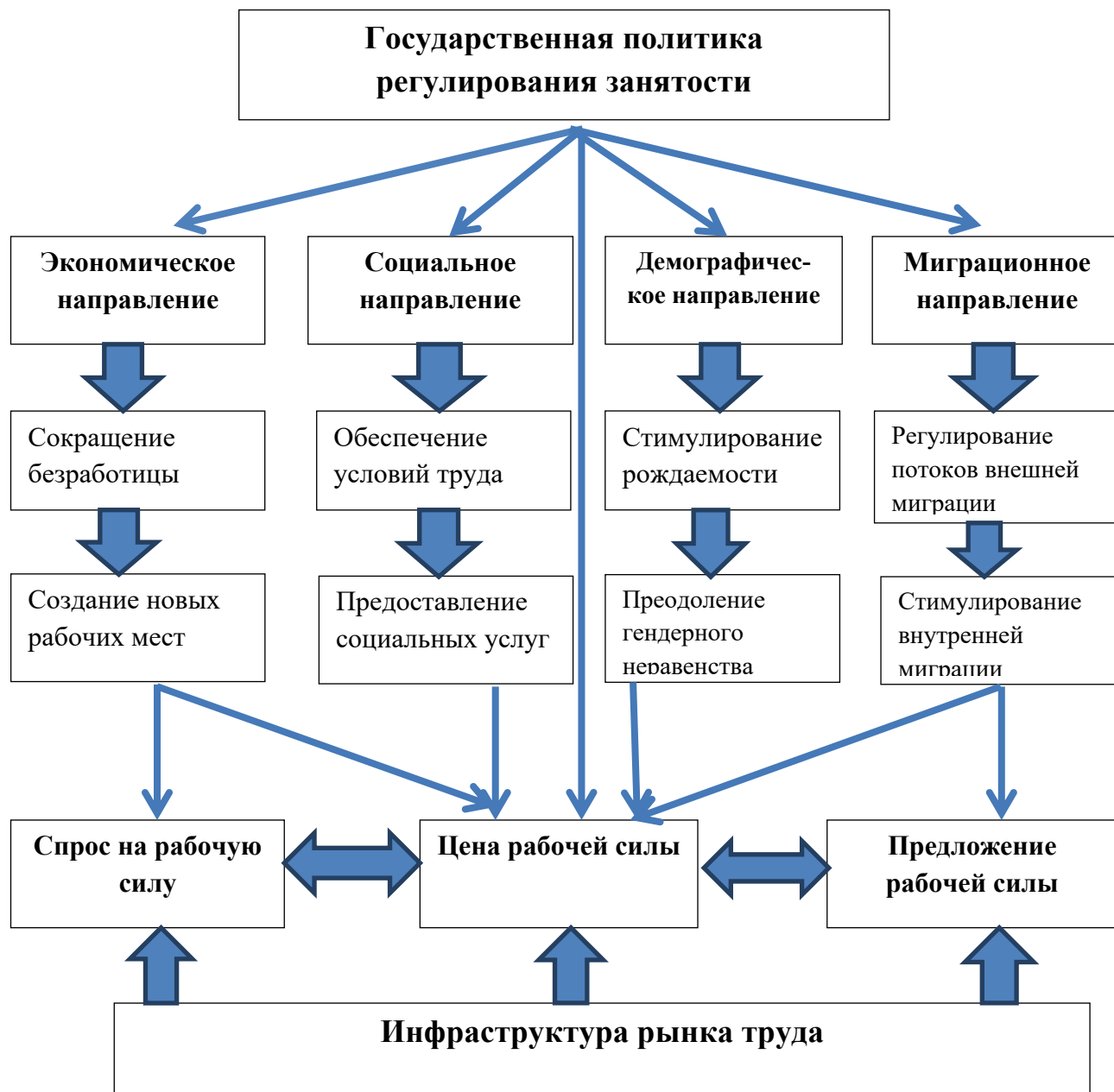


Рис. 3.2. Модель системы регулирования социально-трудовых отношений

Так, например, экономическое направление включает сокращение безработицы за счет создания новых рабочих мест. Социальное направление обеспечивает соблюдение работодателями социальных гарантий труда, а также предоставления социальных услуг для работников. Демографическое направление через систему стимулирующих мер обеспечивает воспроизводство трудовых ресурсов. Миграционное направление регулирует миграционные потоки как внутри страны, так и стремится создавать условия для регулирования трудовой миграции.

Следовательно, полнота реализации рассмотренных элементов системы регулирования социально-трудовых отношений обеспечивает баланс интересов работодателей и работников. В случае наличия несоответствия в совокупности этих элементов и степени их воздействия происходит разбалансировка в динамике изменения рабочих мест и спроса на них со стороны рабочей силы. А поскольку рынок труда регулируется рыночным механизмом спроса и предложения на рабочую силу и рабочие места, то разбалансировка компенсируется рабочими местами, не соответствующими требованиям государственной политики, т.е. способствует росту нестандартных видов занятости.

В связи с чем политика занятости должна учитывать степень влияния темпов роста нестандартных видов занятости на общую структуру занятости. Это может быть достигнуто путем создания специального регулирующего элемента, позволяющего учитывать динамику изменения различных видов занятости в общей ее структуре. Для реализации этой задачи нами предлагается соответствующий методический подход к оценке влияния индикаторов социально-экономического развития на систему регулирования социально-трудовых отношений с целью усиления регулирующего воздействия на ее структурные элементы.

Методический подход к оценке влияния составляющих элементов системы социально-трудовых отношений на процесс ее регулирования.

Свои методические положения мы построили на основе систематизации показателей оценки, которые сгруппировали по основным направлениям системы регулирования социально-трудовых отношений – экономического, социального, демографического и миграционного (Рис.3.2.).

Для целей расчета мы выделили основные направления воздействия в модели регулирования, и каждый выделенный элемент выразили через определенный показатель, в том числе:

- состояние занятости населения в экономике - изменение темпов роста занятости трудоспособного населения (P1);

- динамика роста заработной платы может быть представлена через показатель изменения темпов роста среднемесячной реальной начисленной заработной платы (P2);

- динамика структурных изменений в занятости населения выражена через темпы прироста нестандартной занятости по отношению к общей занятости (P3);

- демографическое направление выразили через изменение темпов прироста населения (P4);

- миграционное направление отразили как показатель динамики темпов роста мигрантов (P5).

За основу расчета взята интеграция выделенных показателей через использование средних индикаторов, а для расчета оценки влияния показателей – расчет среднеарифметической взвешенной.

Методика расчета базируется на следующих принципах применения средних величин¹⁰⁴:

- обоснованном выборе единицы совокупности, для которой рассчитывается средняя величина;

- определении средней величины на основе качественного содержания осредняемого признака, учета взаимосвязи исследуемых признаков, а также имеющихся для расчета данных;

¹⁰⁴ Дружинин Н.К. Математическая статистика в экономике. – М.: Статистика, 2002.

- расчета средних величин по качественно однородным совокупностям, полученным методом группировок, предполагающих расчёт системы обобщающих показателей;
- общих средних, подкрепленных групповыми средними.

Метод средней арифметической взвешенной выбран нами для того, чтобы отразить в оценке влияние объемных показателей т.е. через метод взвешивания значений показателей. В качестве веса используется доля конкретного показателя в изменении ситуации в системе социально-трудовых отношений. Этот метод позволяет адекватно учитывать влияние тех показателей, по которым влияние выше и которые более поддаются корректировке. Для расчета воспользуемся формулой расчета средней арифметической взвешенной¹⁰⁵.

Показатели оценки регулирующего направления в нашей модели:

$$P_1 + P_2 + \dots + P_k$$

Вес (доля) показателя в системе регулирования: $n_1 + n_2 + \dots + n_k$;

$$\sum n_i = n$$

Используя выделенные показатели (P) и их веса (n) в системе регулирования социально-трудовых отношений, рассчитаем Индекс их влияния на процесс регулирования социально-трудовых отношений по следующей формуле:

$$I = \frac{P_1 n_1 + P_2 n_2 + \dots + P_k n_k}{n_1 + n_2 + \dots + n_k} \quad (1)$$

Метод средней арифметической взвешенной имеет некоторые вариации: текущее состояние рынка может сравниваться с состоянием рынка либо в базисный, либо в предыдущий период. Это позволяет при проведении оценки использовать различные периоды расчета показателей – как краткосрочные, так и средне- и долгосрочные.

¹⁰⁵ Дружинин Н.К. Математическая статистика в экономике. – М.: Статистика, 2002.

Применение данного методического подхода позволяет определить уровень влияния каждого выделенного в модели направления на общую структуру социально-трудовых отношений, где наряду с основными индикаторами, характеризующими социально-трудовые отношения, используется соотношение нестандартной и общей занятости. Применение этого показателя позволяет определить динамику структурных изменений в занятости населения, выявить тенденции распространения тех или иных видов занятости с целью разработки соответствующих мер по оптимизации общей структуры занятости.

Данный методический подход в применении ориентирован на совершенствование прогнозной и аналитической деятельности органов государственной службы занятости для получения объективной оценки состояния социально-трудовых отношений и определения основных перспективных тенденций их развития как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Апробация методики.

С целью обоснования предлагаемой методики нами проведена ее апробация на основе данных по развитию рынка труда за период 2014-2016 гг. (среднесрочный период) и 2016 год – краткосрочный период. Проведем расчет необходимых показателей на основе данных Росстата за рассматриваемый период¹⁰⁶.

1. Показатель изменения темпов роста занятости населения:

Годы	2014			2015			2016		
	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2013	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2014	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2015
Всего занятых	71539,0	100	0,2	72354,0	100	1,13	73237,0	100	1,22

Рассчитаем средний показатель темпов роста за трехлетний период:

¹⁰⁶ Источник: рассчитано по данным Росстата:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

$$P_1 = (0,2 + 1,13 + 1,22) / 3 = 0,85$$

2. Показатель изменения темпов роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы:

Годы	2014		2015		2016	
	Рублей	Темп прироста к 2013 г.	Рублей.	Темп прироста к 2014 г.	Рублей	Темп прироста к 2015 г.
Заработная плата	32495	9,1	34030	4,7	36709	7,9

Рассчитаем средний показатель темпов роста за трехлетний период:

$$P_2 = (9,1 + 4,7 + 7,9) / 3 = 7,23$$

3. Показатель изменения динамики структурных элементов рынка труда:

Годы	2014			2015			2016		
	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2013	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2014	Тыс. чел.	В % к занятым	Темп прироста к 2015
Нестандартная занятость	37838,5	52,84	2,01	38695,0	53,43	2,26	39637,0	54,13	2,43

Рассчитаем средний показатель темпов роста за трехлетний период:

$$P_3 = (2,01 + 2,26 + 2,43) / 3 = 2,23$$

4. Показатель изменения темпов прироста населения:

	2014		2015		2016	
	Всего, млн. чел.	Темп прироста, %	Всего, млн. чел.	Темп прироста, %	Всего, млн. чел.	Темп прироста, %
Численность населения	143,7	0,27	146,3	1,8	146,5	0,13

Рассчитаем средний показатель темпов роста за трехлетний период:

$$P_4 = (0,27 + 1,8 + 0,13) / 3 = 0,73$$

5. Показатель динамики темпов изменения численности мигрантов:

	2014		2015		2016	
	Всего, чел.	Темп прироста, %	Всего, чел.	Темп прироста, %	Всего, чел.	Темп прироста, %
Миграционный прирост	299990	-1,39	245384	-18,2	251273	2,4

Рассчитаем средний показатель темпов роста за трехлетний период:

$$P_5 = [(-1,39) + (-18,2) + 2,4] / 3 = (-5,7)$$

Для расчета обобщающих показателей определим коэффициенты веса рассчитанных выше показателей, которые распределяются в зависимости от степени влияния на процесс регулирования занятости на рынке труда:

Показатель	Коэффициент веса показателя
Показатель изменения темпов роста занятости населения (n1)	0,3
Показатель изменения темпов роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы (n2)	0,3
Показатель изменения динамики структурных элементов рынка труда (n3)	0,2
Показатель изменения темпов прироста населения (n4)	0,1
Показатель динамики темпов изменения численности мигрантов (n5)	0,1
Всего:	1,0

Далее рассчитаем Индексы оценки влияния индикаторов на регулирование социально-трудовых отношений. Для чего по указанной выше формуле произведем расчеты для краткосрочного периода – 2016 года и среднесрочного периода – 2014 – 2016 гг.

Для 2016 года Индекс будет составлять:

$$I_1 = [(0,3 \times 1,22) + (0,3 \times 7,9) + (0,2 \times 2,43) + (0,1 \times 0,13) + (0,1 \times 2,4)] / 1 = \\ = (0,36 + 2,16 + 0,48 + 0,01 + 0,24) / 1 = 3,25$$

Для среднесрочного периода 2014-2016 гг. Индекс составит:

$$I_2 = [(0,3 \times 0,85) + (0,3 \times 7,23) + (0,2 \times 2,23) + (0,1 \times 0,73) + (0,1 \times (-5,7))] / 1 = \\ = (0,25 + 2,16 + 0,44 + 0,07 + (-0,57)) / 1 = 2,35$$

Таким образом, проведенные расчеты показали, что Индекс влияния на регулирование социально-трудовых отношений в долгосрочном периоде менее устойчив. На это оказало влияние отрицательное значение показателя динамики темпов изменения миграционных процессов (P_5) и низкое значение показателя изменения темпов прироста населения (P_4). Эти индикаторы оказывают негативное влияние на систему регулирования социально-

трудовых отношений, что требует повышенного внимания к их учету в государственной политике занятости.

Применение данного методического подхода направлено на выявление слабых мест в системе регулирования социально-трудовых отношений, поскольку позволяет осуществлять объективную оценку их состояния, на основе чего определять основные тенденции их развития.

Такой подход создает условия для выявления и преодоления влияния отрицательных факторов и способствует обеспечению баланса интересов между работниками и работодателями в плане использования различных гибких, в том числе и нестандартных, видов труда, а также обеспечению полной и эффективной занятости населения.

Проведенное в третьей главе исследование позволило сделать следующий вывод: для повышения эффективности государственного управления занятостью необходимо переходить от функций обеспечения функционирования инфраструктуры рынка труда к формированию современной системы рыночных механизмов, максимально учитывающих влияние различных факторов. Данный подход к формированию модели системы регулирования социально-трудовых отношений должен опираться на учет динамики структурных изменений в распределении занятых работников, в том числе и обусловленных значительным ростом нестандартной занятости. Как было показано выше, нестандартная занятость в значительной степени представляет собой ответ на изменение требований работников к условиям труда, в связи с чем возникновение и развитие новых форм взаимоотношений работодателя и работника в перспективе будет увеличиваться. Поэтому модель системы регулирования социально-трудовых отношений должна отражать в полной мере эти изменения, в том числе и через смену механизмов взаимодействия внутри системы с коллективно-договорных на механизмы социальной ответственности работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в диссертационной работе исследование позволило сформулировать ряд выводов и предложений.

1. Нестандартная занятость представлена в исследовании как экономическая категория, характеризующая занятость, основанную на нестандартных организационно-правовых условиях, обеспечивающих работнику и работодателю выражение их интересов в плане реализации трудовой и производственной деятельности. Для работодателя создаются условия экономии издержек на затратах на труд, что позволяет ему получать конкурентные преимущества на рынке. Для работника складываются условия, обеспечивающие свободу планирования трудового процесса и возможность самостоятельной деятельности при ограниченной регламентации организации труда и производства.

2. На основе анализа рассмотренных подходов к определению нестандартной занятости показано, что каждый подход отражает те или иные стороны занятости, которые позволяют отнести ее к нестандартному виду. В связи с чем автором выделено несколько общих признаков, отражающих конкретные виды нестандартной занятости, в том числе: обеспечение гибкости рабочего времени; применение нестандартных организационно-правовых условий трудовой деятельности; адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся экономическим условиям; отражение интересов как работника, так и работодателя; минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников.

3. Основные признаки нестандартных видов занятости реализуются посредством ряда специфических критериев: гибкости режима рабочего времени; способа и условий организации труда; уровня формальности трудовых отношений; продолжительности рабочего времени; длительности трудовых отношений; наличия социальных гарантий для работников. Уточненные критерии отнесения видов занятости к нестандартным создали

основу для формирования их классификации, отражающей наиболее полный учет современных критериев. Систематизация критериев, видов занятости и типов работ позволяет объединить все виды нестандартной занятости в четыре группы: временная занятость; удаленная занятость; неполная (частичная) занятость; неформальная занятость.

4. Современная государственная политика направлена на поддержание стабильности занятости, однако в последнее время достижение поставленной задачи испытывает значительные трудности, обусловленные изменяющимися условиями развития экономики, которые создают определенные вызовы для рынка труда, среди которых:

1) рост временной и неполной занятости как следствие оптимизации производственных издержек работодателями;

2) рост неформальной занятости вследствие ослабления контроля со стороны государства за ведением бизнеса без его регистрации;

3) сохранение высокой доли «теневого» бизнеса в российской экономике.

5. Изменения, происходящие в экономике, оказывают серьезное влияние на структуру занятости, которая претерпевает значительные изменения. В работе выделены современные тенденции, отражающие изменения в структуре занятости населения, в том числе:

- рост нестандартных видов в общей структуре занятости;

- сокращение стандартных видов занятости при сохранении темпов роста занятых в экономике.

6. Выделенные тенденции в развитии структуры занятости обуславливают развитие нового подхода к социально-трудовым отношениям, а также изменения государственной политики их регулирования. Прежде всего, государство должно не только поддерживать свое воздействие на рынок труда, но и своей политикой должно обеспечивать условия адаптации работников к современным условиям развития экономики. Для чего

основные мероприятия государственной политики занятости должны быть направлены на обеспечение:

- качественных характеристик рабочей силы, соответствующих потребностям современного рынка труда;
- баланса интересов между работниками и работодателями;
- обязательного исполнения трудового законодательства всеми участниками рынка труда;
- эффективной занятости населения.

7. В структуре нестандартной занятости наиболее быстрыми темпами развивается дистанционная занятость в связи с переходом к информационному обществу, обеспечивающему быстрое развитие коммуникационных технологий, которые создают возможность для новой формы отношений между работодателем и работниками. Дистанционная занятость имеет ряд преимуществ: работник получает экономию времени, связанного с поездкой на работу, высокую степень самостоятельности в работе, расширенные возможности для творчества, снижение транспортных издержек, гибкий график работы; а у работодателя появляется возможность экономить на организации рабочего места и аренде офисных помещений, за счет повышения эффективности труда дистанционного сотрудника повышать производительность производства.

8. В диссертационном исследовании проанализирована тенденция быстрого роста неформальной занятости в России, что позволило автору сделать вывод о том, что между темпами роста неформальной занятости и уровня безработицы существует определенная отрицательная зависимость, которая характеризует следующую тенденцию: чем выше темпы роста неформальной занятости, тем ниже темпы роста уровня безработицы. При этом темпы роста неформальной занятости зависят и от уровня доходов населения, которые в кризисный период падают, тем самым оказывая влияние на сокращение спроса на услуги неформального сектора, что способствует сокращению занятости в неформальном секторе. Основные

причины роста неформальной занятости состоят в изменении уровня заработной платы в формальном секторе, низком размере пособия по безработице и МРОТа. В связи с чем основные направления воздействия на развитие этого процесса должны быть сосредоточены на политике поддержания роста заработной платы в экономике, а также улучшении условий развития бизнеса для самозанятых.

9. В работе доказано, что в экономике складывается зависимость неформальной занятости и поступлений в социальные фонды, которые составляют основной источник для социального обеспечения работников. Выявленная тенденция требует нормализации ситуации по сокращению неформальной занятости, что предполагает разработку определенных механизмов сокращения использования труда без юридического оформления, что необходимо проводить наряду с совершенствованием налоговой системы и упрощением регистрации и отчетности в развитии предпринимательской инициативы самозанятых работников.

10. Выявлены причины распространения занятости в нерегулируемом государством секторе экономики, которая возникает в том случае, когда экономика страны испытывает определенные стрессы, напрямую отражающиеся на сфере труда. В связи с чем работники под воздействием этого стресса вынуждены искать альтернативные пути заработка, что и приводит их в теневой сектор экономики. Теневая занятость в какой-то степени способствует сглаживанию провалов экономической конъюнктуры посредством перераспределения ресурсов между легальной и теневой экономикой, тем самым, выполняя роль «социального амортизатора» по смягчению нежелательных социальных противоречий, в том числе облегчению материального положения малоимущих. Однако существует реальная необходимость сокращения этой занятости до минимально возможных размеров. Учитывая, что среди основных причин возникновения занятости в теневой экономике выступает отсутствие ответственности работодателей и слабый контроль за ними государства, основное воздействие

необходимо сосредоточить в области законодательного ужесточения ответственности.

11. Широкое распространение нестандартных видов занятости на российском рынке труда обуславливает необходимость выработки механизмов их регулирования, а также превентивных мер по профилактике негативных последствий распространения неэффективных видов занятости и обеспечению в рамках их использования социальной и правовой защиты работников, которые должны включать:

- создание информационной системы управления нестандартными видами занятости по видам деятельности с целью их достоверной оценки;

- дополнение системы социального страхования за счет включения в нее нестандартных видов занятости, которые не регулируются трудовым законодательством;

- совершенствование системы регулирования использования нестандартных видов занятости путем введения инструментов контроля выполнения трудовых договоренностей со стороны работодателей;

- расширение взаимодействия участников трудовых отношений в рамках социального партнерства, обеспечивающего включение нестандартных видов занятости.

12. Изменение структуры занятости приводит к тому, что действующая модель социально-трудовых отношений уже не отражает произошедших в структуре изменений. Получившая распространение модель социального партнерства все чаще дает сбой на российских предприятиях, поскольку большинством российских работодателей социальное партнерство не рассматривается как основной механизм регулирования отношений с работниками, и они не считают его неременным условием развития трудовых отношений в случаях использования нестандартной занятости. В связи с чем регулирование социально-трудовых отношений должно учитывать эти изменения, что может быть реализовано через:

- совершенствование трудового законодательства с учетом расширения и развития нестандартных форм занятости;
- повышение гибкости регулирования;
- обеспечение различных мер регулирования, отражающих специфические механизмы для разных категорий работников и видов занятости;
- достижение комплексности мер регулирования на основе включения экономических аспектов, в том числе вопросы налогообложения и оплаты труда;
- координационные мероприятия по регулированию новых видов занятости;
- развитие систем мониторинга, учет распространения новых видов занятости;
- совершенствование договорных отношений работников и работодателей в сфере нестандартной занятости с целью обеспечения их выхода из неправового поля и минимизации трудовых рисков для работников и работодателей.

13. Ключевое направление регулирования трудовых отношений работников и работодателей в сфере нестандартной занятости - совершенствование их организационно-экономического механизма. В связи с чем социальное партнерство в условиях отхода от стандартных форм занятости будет вытесняться субсидиарным механизмом ответственности работника в трудовых отношениях. Поэтому оптимальным решением должно стать развитие в этой ситуации модели социальной ответственности работодателя как основного организационно-экономического механизма социально-трудовых отношений. Для чего требуется широкое внедрение социальной ответственности работодателя за счет стимулирования предпринимателей в выполнении социальных обязательств непосредственно на территории, где располагается предприятие. Со стороны государства стимулирование может проявляться как форма налоговых льгот, а также развития встречного финансирования социально значимых проектов или применения частно-государственного партнерства. Со стороны гражданского

общества стимулирование может принимать различные формы, которые чаще всего проявляются в предпочтениях населения: покупать товары социально ответственных производителей; инвестировать денежные средства в ценные бумаги социально ответственных корпораций; стремиться получить рабочее место у социально ответственного работодателя.

14. С целью формирования отлаженной системы регулирования занятости автором разработана модель регулирования занятости в части смещения акцента в сторону обеспечения сбалансированности основных направлений воздействия, в том числе: спроса и предложения рабочей силы, заработной платы, социальных гарантий труда. Предложенный подход к формированию модели регулирования занятости нацелен на регулирование процесса повышения эффективности с учетом динамики структурных изменений в распределении занятых работников, обусловленных ростом нестандартной занятости. В модели каждый из выделенных элементов регулирования занятости населения состоит из совокупности регулирующих инструментов, реализуемых в целях выполнения заданной функции, где полнота их реализации обеспечивает баланс интересов работодателей и работников. В случае наличия несоответствия в совокупности элементов системы и степени их воздействия происходит расбалансировка в динамике изменения рабочих мест и спроса на них со стороны рабочей силы, которая компенсируется рабочими местами, не соответствующими требованиям государственной политики, т.е. способствует росту нестандартных видов занятости.

15. Для отражения в политике занятости влияния темпов роста нестандартных видов занятости на общую структуру занятости в работе предложен методический подход к оценке составляющих системы регулирования рынка труда, которая позволяет учитывать динамику изменения различных видов занятости в общей ее структуре. Для реализации этой задачи предлагается через оценку влияния основных элементов системы регулирования рынка труда определять основные элементы, требующие

усиления регулирующего воздействия. Данный методический подход в применении ориентирован на совершенствование прогнозной и аналитической деятельности органов государственной службы занятости с целью получения объективной оценки состояния рынка труда и определения основных перспективных тенденций его развития как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Список использованной литературы

Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации. М.: 2005. - 63 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ. Части I и II.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 3 июня 2016 г.).
4. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016).
5. Федеральный закон от 05 мая 2014 г. № ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/05/07/trud-dok.html>.
6. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях».
7. Федеральный закон от 12.01.96 г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
8. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
9. Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ 9ред. От 28.11.2015) «Об объединениях работодателей».
10. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 04.06.2018) "Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации".
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости».
12. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы

- трудового права (20015-2020 годы), утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2015 года №1028-р
13. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 гг. Российская газета. 05 февраля 2018 г.
 14. Методологическое положение по измерению занятости в неформальном секторе экономике. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. 2011. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
 15. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. // Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://government.ru/info/6217/>.
 16. Конвенция Международной Организации Труда № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (21 июня 1988 года).
 17. Конвенция Международной Организации Труда N 97 "О трудящихся-мигрантах" (1949 год).
 18. Конвенция Международной Организации Труда N 102 "О минимальных нормах социального обеспечения" (1952 год).
 19. Конвенция Международной Организации Труда N 117 "Об основных целях и нормах социальной политики" (1962 год).
 20. Конвенция Международной Организации Труда N 157 "Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения" (1982 год).

Статьи и монографии

21. Алексеев А.Н. Изменение характера трудовых отношений на российском рынке труда // Инновационная наука. 2015. № 4. С.10.

22. Алексеев А.Н. Влияние глобализации на российский рынок труда // Интернет-журнал «Науковедение». ISSN 2223 – 5167. Том 7. № 2 (2015) - <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/42EVN215.
23. Алексеев А.Н. Структурные трансформации и их отражение в политике занятости// Предпринимательство. 2015. № 2. С. 24-32.
24. Агабекян Р.Л. Феномен неформальной занятости в российской экономике // Теория и практика общественного развития. 2013. № 1. С. 297–300.
25. Алонкина Л.И. Неформальная занятость и теневая экономика // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. 2008. № 3. С.44 - 45.
26. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. М.: ИНФРА-М, 2011. - 320 с.
27. Ахмадеев Д.Р. Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте Федерации // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2014. Т. 5. № 4. С. 92–104.
28. Ахмадеев Д.Р. Институционализация неформальной занятости в России // Гуманитарные и социальные науки. 2015. № 1. С. 25–33.
29. Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом. 2008. № 9. С. 16-18.
30. Беляева М.Г. Как сделать цивилизованным российский рынок труда//Всероссийский экономический журнал «ЭКО». 2007. - № 3.
31. Березина Е. Сам себе хозяин. – Российская газета № 2136 от 24.11.2016. – Электронный ресурс: <https://rg.ru/2016/11/24/na-rossijskom-rynke-truda-vyrosla-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html>
32. Белкин Е. В. Формы регулирования взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг/ Е.В. Белкин, Т.К. Блохина // Науковедение: интернет-журнал. 2013. № 1.

33. Блохина Т.К. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала / Т.К. Блохина, К.В. Блохин // Интернет-журнал Науковедение. 2016. Том 4. № 6.
34. Бобков В. Н. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6. С. 7-11.
35. Бобков В.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России / В.Н. Бобков, Е.А. Черных, У.Т. Алиев, Е.И. Курильченко. 2011. №5. С. 13-26.
36. Братющенко С.В. Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций) // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2005. с.166-178.
37. Ваенкевич В.Е. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / В.Е. Ваенкевич, О.В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. 2015. № 3. С. 131-140.
38. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2009. 255 с.
39. Варшавская Е.Я. Неформальная занятость по найму: грани явления / Е.В. Варшавская И.В., Донова // Социально-экономическое развитие и образование. 2012. № 6. С. 130–135.
40. Ващенко, А.А. Формирование регионального механизма воспроизводства человеческих ресурсов / А.А. Ващенко // Региональная экономика: теория и практика. 2009. №5. С.7-13.
41. Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. 2013. № 1. С. 25-32.

- 42.Веремейко Ю. Особенности использования дистанционного труда [Электронный ресурс] // Заработная плата. 2007. № 10. Режим доступа: http://zp.by/number/2007/10/distac_tryd/ (дата обращения: 01.02.2017).
- 43.Волгин, Н.А. Социальное партнерство в социальном государстве / Н.А. Волгин // Государственная служба. 2004. №4. С.111-119.
44. Гимпельсон В. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда./В. Гимпельсон, Р. Капелюшников.- Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2014. С. 14.
- 45.Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. 8-е изд., доп. М.: Изд-во НОРМА, 2009. – 416 с.
- 46.Гневашева В.А. Управление занятостью. М.: КНОРУС, 2015. –166 с.
47. Гринберг, Р. Экономическая эффективность предпринимательства и социальная ответственность фирмы / Р. Гринберг // Общество и экономика. 2006. №9. С.9-18.
48. Дарманян А.П. Эконометрическое моделирование уровня занятости населения / А.П. Дарманян, А.В. Качалкина // Фундаментальные исследования.2013.№6–3.С.673-675.
- 49.Дашкова Е.С. Неформальная занятость в России / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова // Вестник ВГУ. Серия экономика и управление. 2014. № 2.С.19-21.
- 50.Демчук А.Г. Повышение занятости населения на основе развития механизма рынка труда. Авт. дис. к.э.н. Белгород, 2009. – 24 с.
51. Денисов, В. О стимулировании социально ответственной деятельности субъектов хозяйствования в регионах России / В. Денисов // Общество и экономика. 2007. №8. С.72-82.
52. Долженко Р. А. Формирование стратегии организации с использованием краудсорсинга // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 4. С. 125-129.
53. Дружинин Н.К. Математическая статистика в экономике. – М.: Статистика, 2002.

54. Есипов А.С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений // Вестник ВГУ. Серия экономика и управление. 2011. № 2. С.145-152.
55. Зубкова А.Ф. Модернизация системы образования // Социально-экономические и психологические проблемы управления: сборник научных статей по материалам II всероссийской научно-практической конференции 21-23.04.2011 / ред. М.Г. Ковтунович. – Москва : МГППУ, 2011. – С. 251-258.
56. Зулькарый И.У. Государство и ограниченная рациональность населения: формализованные модели. М.: Наука, 2014. – 230 с.
57. Иванова М.М. Аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала: правовые аспекты // Международный бухгалтерский учет. 2010. № 17. С. 38-43.
58. Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? / Е. Ильина. – Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html>
59. Калошина А.Я. Масштабы теневой экономики за рубежом // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по материалам XXXVI студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. / А.Я. Калошина, С.Г. Михнева. - М.: «МЦНО». 2016. № 7(36) / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/7\(36\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/7(36).pdf)
60. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики. 2009. 80 с.
61. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. Под науч. Ред. О.И. Шкаратана. - М.: ГУ ВШЭ, 2000. - 608 с.
62. Кагульский Е.Д. Роль человеческого капитала в повышении инновационного потенциала экономики // Бизнес в законе. 2012. № 4. С. 137-139.
63. Квеско Р.Б. Занятость населения и ее регулирование. Томск: Издательство Томского университета, 2008. 102 с.

64. Кокин Ю.П., Широкова Л.Н. Ключевые проблемы занятости населения и организации заработной платы в России за прошедшие два десятилетия // Социальная политика и социальное партнерство. 2012. №7. С. 23-31.
65. Колосова Р. П. Дистанционная занятость в России / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Луданик. – М.: Экономический факультет МГУ: ТРИО, 2006. – 111 с.
66. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11. С. 93-101.
67. Конобевцев Ф.Д. Неформальная занятость в России и направления ее государственно-общественного регулирования // Вестн. гос. ун-та упр. 2012. № 1. С. 45–48.
68. Костин Л.А. Проблемы экономики труда. Избранное. Том I и том II. - М.: АТиСО, 2005. - 62,9 п. л.
69. Котляров И.Д. Аутсорсинг персонала и аутстаффинг как инструменты усиления отчуждения труда // Вестник Ивановского государственного университета. Серия «Экономика». 2012. Вып. 1. С. 44-46.
70. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики) 2015. Том 6, №4. С.28-36.
71. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики) 2015. Том 6, №1. С.55-64.
72. Кричевский Н. А., Гончаров С. Ф. Корпоративная социальная ответственность. М.: «Дашков и Ко», 2007. — 215 с.
73. Кубицкий, С.И. Роль социального партнерства рынков образования и труда в современной России: монография / С.И. Кубицкий. – М.: Издательство АТиСО, 2006. – 152 с.

74. Кубишин Е. Неформальная занятость: сущность, структура // Человек и труд. 2008. № 12. С. 10.
75. Куликов В.В. Теневая экономика в России: иной путь и третья сила / Куликов, В.О. Исправников. - М.: Российский экономический журнал, 1997. - 190 с.
76. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы // Человек и труд. 2010. №7. С. 21-24.
77. Лапина, Н. Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России? / Н. Лапина // Мировая экономика и международные отношения. 2006. №6. С.31-38.
78. Леонова Л.А. Неформальная занятость в России : проблемы появления и изучения / Л.А. Леонова, Н.А. Шушунина // Молодой ученый. 2011. № 11- 12. С. 132.
79. Лютов Н.Л. Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России // Труд за рубежом. 2009. № 3. С. 85-101.
80. Мельников О.Н. Случайно ли наступление эпохи креативной экономики? // Креативная экономика. 2013. № 2 (74). С. 118–126.
81. Михайлов А.Ю. Неформальная занятость на российском рынке труда // Интернет-журнал Науковедение. 2015. №4. Том 7. –Электронный ресурс - <http://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана.
82. Михайлов А.Ю. Неформальная занятость населения: причины возникновения и влияние на экономику // Экономика и предпринимательство. 2016. №1.
83. Неженская И.В. Анализ зарубежной практики борьбы с теневой экономикой // АНИ: экономика и управление. 2013. № 1. С.18–20.
84. Нестандартная занятость в Российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 400 с.

85. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. - 184 с.
86. Николаев И. Теневая экономика: причины, последствия, перспективы // Общество и экономика. 2007. №3. С.41.
87. Нуреев Р.М. Формальная и неформальная занятость как «близнецы-братья»/ Р.М. Нуреев, Д.Р. Ахмадеев // Terra economicus. 2015. Том 13. №3. С.23.
88. Оганян К. М. Занятость населения и ее регулирование / К.М. Оганян К. М., Н.М. Стрельцов. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008. 372 с.
89. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом «Секрет Фирмы», 2005.
90. Покида А. «Теневой» рынок труда: состояние и особенности формирования и перспективы // Государственная служба. 2016. №4. С.12-17.
91. Потуданская В.Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В.Ф. Потуданская, А.В. Мокрецова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С.75-79.
92. Разумов А.А. Бедность в современной России / А.А. Разумов, М.А. Ягодкина. – М.: Формула права, 2007. – 336 с.
93. Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В., Никишина О.Ю. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). – М.: Дашков и Ко, 2017. – 172 с.
94. Роик В. Уровень заработной платы и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства / В. Роик // Человек и труд. – 2008. – №7. – С. 18-21.
95. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. М.: МИК, 1997. 264 с.
96. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. М.: ИНФРА-М, 2001. 400 с.

97. Рыбасова М.В. Анализ масштабов развития теневой экономики в России / М.В. Рыбасова, А.Б. Савина // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам III междунар. науч.-практ. конф. № 1(3). М., Изд. «МЦНО», 2017. С. 67.
98. Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: сб. науч. ст. / отв. ред. сер. В.В. Радаев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; Лаб. экон.-социол. исслед. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.- 94 с.
99. Садков, В. О модели социального партнерства в регионах России / В. Садков, О. Кузнецова // Общество и экономика. 2007. №4. С. 124-132.
100. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.
101. Садовая Е.С. Некоторые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях // Социально-трудовые исследования. Выпуск XXII. М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 118 с.
102. Скавитин А. Телеработа в Европе, или работающие «без столов» // Управление персоналом. 2010. № 22. С. 18–21.
103. Система регулирования социально-трудовых отношений в условиях глобализации и социально-экономические риски. М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 118с.
104. Слесаренко З.Р., Гафарова В.Р. Прекариат как признак незащищенности труда в мировом процессе // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 6-2. С. 202-204.
105. Смирных Л.И. Агентская занятость: факторы спроса со стороны предприятий / Л.И. Смирных Л.И., В.А. Скоркина. - Препринт WP15/2009/08. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2009.
106. Социальная ответственность предпринимателя / Устойчивость бизнеса – Интернет-журнал: <http://csrjournal.com/3856-socialnaya-otvetstvennost-predprinimatelya.html>

107. Социальная ответственность бизнеса в условиях современной России: теория и практика: материалы заседания «круглого стола» / под общ. ред. В.С. Комаровского, Н.А. Волгина ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос.Федерации. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 223 с.
108. Стребков Д.О. Фрилансеры на российском рынке труда / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 45- 55.
109. Сумленный С. Рабство по-европейски // Эксперт. 2013. № 8.
110. Телятникова Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР // Российское предпринимательство. - 2012. - № 18 (240). - с. 42-46.
111. Титов В.Н. Неформальная экономика как подсистема рыночного хозяйства. - М.: М - Студио, 2008.
112. Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. — М.: АСТ, 2007. — 576 с
113. Филоненко Ю. О. Нестандартная занятость как угроза гарантий трудовых прав работников // Молодой ученый. 2016. №6. С. 109-111.
114. Фридман М. Капитализм и свобода. - М.: Новое издательство, 2006. - 240 с.
115. Цыганкова И.В. Нестандартная занятость и качество трудовой жизни молодежи. М.: Экономика, 2008. - 253 с.
116. Цыганкова И.В., Базжина В.А., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. – 2014. – Том 15. – № 24. – С. 71-86.
117. Хау Дж. Краудсорсинг: Коллективный разум как инструмент развития бизнеса. М.: Альпина Паблишер, 2012.

118. Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России// Неформальная экономика. Россия и мир / Т. Шанин. - М.: Логос, 1999. – 576 с.
119. Шпилина Т.М. Институциональные условия снижения уровня неформальной занятости в современной экономике России : монография / Т.М. Шпилина. – М : Дашков и К, 2012. - 114 с.
120. Шулус, А. Российская модель социального партнерства: перспективы развития / А. Шулус, А. Сафонов // Человек и труд. – 2007. №4. С. 57-62.
121. Экономика труда / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. - 656 с.
122. Яковенко Е. Г. Экономика труда / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - М.: ЮНИТИ, 2004. - 319 с.

Интернет-источники

123. Биржа удаленной работы - Электронный ресурс: www.Elance.com.
124. Всемирный банк. Доклад о социально-экономическом развитии России.2015. Режим доступа. — Электронный ресурс:
<http://www.vsemirnyjbank.org/ru/about>
125. В России наблюдается рост временной занятости. – Deilymoneyexpert. 09/11/2016/ - Электронный ресурс: <http://dailymoneyexpert.ru/mini-news/2016/11/09/v-rossii-nablyudaetsya-rost-vremennoj-zanyatosti-12754.html#ixzz4Y03g8W00>
126. Доклад Центра социально-политических исследований РАНХиГС. - Электронный ресурс:
<https://www.gazeta.ru/business/2016/07/21/9703877.shtml>

127. Дистанционная занятость в России. – Электронный ресурс:
http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352
128. Заемный труд отменяется // Expert Online. – 2014. - <http://expert.ru/2014/04/24/zaemnyij-trud-otmenyaetsya/> - (Дата обращения: 01.02.2017).
129. Международный классификатор занятости: International Classification by Status in Employment. – Электронный ресурс:
<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>.
130. Официальный сайт Администрации Калужской области - http://admoblkaluga.ru/sub/minsocial/trudizan/sotspartner/reestr_soc_otv_rab/
131. Сайт журнала Эксперт: Электронный ресурс:
<http://dailymoneyexpert.ru/mini-news/2016/11/09/v-rossii-nablyudaetsya-rost-vremennoj-zanyatosti-12754.html#ixzz4Y03g8W00>
132. Официальный сайт Профессионального сообщества Биржа свободного труда. – Электронный ресурс: <https://professional.ru/Soobschestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/>
133. Официальный сайт Росстата – Электронный ресурс:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
134. По материалам первой Всероссийской переписи фрилансеров. - ВШЭ, 2008. – Электронный ресурс: <http://www.hse.ru/news/5022178.html>
135. РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ// Рейтинг РКБ 500. 2015. - Электронный ресурс: <http://www.rbc.ru/rbc500/>
136. Рынок услуг по предоставлению персонала. – Электронный ресурс:
http://achaz.ru/press_center/234/
137. Сайт поиска дистанционной работы. - Электронный ресурс: www.Freelance.ru.
138. Сайт обмена информацией о дистанционных вакансиях. – Электронный ресурс: www.freelancehunt.com.

139. Фриланс в России. – Официальный сайт НИИСИП. – Электронный ресурс: <http://msb.khabkrai.ru/news/279>
140. Eurostat. 2014. Eurostat Database Concepts and definitions. Электронный ресурс: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclaturesindex.cfm?TargetUrl=LST_NOM&StrGroupCode=CONCEPTS&StrLanguageCode=EN).
141. The 2014 CIETT Economic Report. – Электронный ресурс: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf.
142. International Classification by Status in Employment. – Электронный ресурс: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>.

Иностранные источники

143. Bernabe S. Informal Employment in Countries in Transition: A Conceptual Framework // CASE Paper. April 2002.
144. Bilobrova T., Tul S. Jobless society – phenomenon of global economy// Economic Processes Management. 2015; № 3 (3).
145. De Soto E. The Mystery of Capital: Why Capitalism Triumphs in the West and Fails Everywhere Else. Finance and Development Vol 38, No. 1 (March). 2001.
146. Carr M., Chen M.A. Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor? // ILO WP on the Informal Economy No. 2002/1. 2002.
147. Castells M. Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. III. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell .1998.
148. Chen M., Jhabvala R., Lund F. Supporting Workers in The Informal Economy: A Policy Framework // ILO WP on the Informal Economy No. 2002/2. 2002.

149. Chreneková M., Melichová K., Marišová E., Moroz S. Informal Employment and Quality of Life in Rural Areas of Ukraine // European Countryside. 2016;8(2):135-146 DOI 10.1515/euco-2016-0011
150. Clarke S. Making Ends Meet in a Non_Monetary Market Economy // Centre for Comparative Labour Studies, and University of Warwick. Technical Report. 1999.
151. Foley M. Labor Market Dynamics in Russia // Economic Growth Center Discussion Paper No. 780. Yale University. August 1997.
152. Jorgenson D.W., Fraumeni B.M. The Output of the Education Sector / Z.Griliches (ed.). Output Measurement in the Services Sector. Chicago: The University of Chicago Press, 1992.
153. Hart K. Informal-Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // The Journal: of Modern African Studies. 1973; Vol. 11. №1.
154. Henley A., Arabsheibani G.R., Carneiro F.G. On Defining and Measuring the Informal Sector. Washington D.C.: The World Bank, 2006. World Bank Policy Research Working Paper No. 3866.
155. Hipple St. 2001. Contingent Work in the Late1990s. Monthly Labor Review. P. 27.
156. Kalleberg A. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology. Vol. 26. P. 341-365.
157. Kapeliushnikov R. Russia's human capital: what is its value? – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2012.
158. OECD Productivity Manual: A Guide to the Measurement of Industry Level and Aggregate Productivity Growth. Paris: OECD, 2001.
159. Pisica S., Vasile V., Voineagu V. Piața muncii între formal și informal, Editura Expert, 470 p., 2012.
160. Sassen S. Informalization in advanced market economies // ILO Discussion Paper No. 20. 1997.

161. Steger M.B. Neoliberalism. Oxford University Press. 144 p. 2010. - ISBN: 978-0-19-956051-6
162. Thoene U. A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America // Revista de Estudios Sociales. 2015;54:12-24 DOI [10.7440/res54.2015.01](https://doi.org/10.7440/res54.2015.01)
163. Williams Colin C. Tackling Europe's Informal Economy: A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective. // Journal of Contemporary European Research. 2013; 9(2) P.261-278.

Приложение 1.

Изменение темпов роста неполной занятости в 2014-2016 гг.

	2014 год				2015 год				2016 год			
	<i>I</i> кварт ал	<i>II</i> кварт ал	<i>III</i> кварт ал	<i>IV</i> кварт ал	<i>I</i> кварт ал	<i>II</i> кварт ал	<i>III</i> кварт ал	<i>IV</i> кварт ал	<i>I</i> кварт ал	<i>II</i> кварт ал	<i>III</i> кварт ал	<i>IV</i> кварт ал
Численно сть работник ов, работавш их неполное рабочее время по инициати ве работода теля	108,6	95,7	81,2	101,6	129,7	142,7	127,1	132,3	142,1	147,0	109,6	111,7
Численно сть работник ов, работавш их неполное рабочее время по согласен ию сторон	665,3	645,7	634,9	647,6	708,9	718,7	704,1	730,8	805,7	811,6	738,7	765,0
Численно сть работник ов, работавш их неполное рабочее время по причине простоя	241,4	217,1	204,3	282,2	262,5	233,1	187,6	298,6	228,1	212,6	166,7	182,8
Итого:	1015, 3	958,5	920,4	1031, 4	1101, 1	1094, 5	1018, 8	1161, 7	1175, 9	1171, 2	1015, 0	1059, 5