

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018

## НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ

Бобков В. Н.

*Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН  
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32)*

*Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова  
(117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, 32; 117997, г. Москва, Стремянный переулок, 36)*

*E-mail: bobkovn@mail.ru*

**Аннотация.** В статье проведена систематизация развития зарубежных и российских исследований неустойчивости занятости. Раскрыта специфика проявления и распространения неустойчивой занятости в России. Рассмотрены организационно-техническая и социально-экономические характеристики неустойчивой занятости, ее вынужденность для работника, противоречивость интересов работника, капитала и государства в выявлении и регулировании неустойчивой занятости. Обосновано, что в России формируется особая теория неустойчивой занятости, обусловленная спецификой возникновения и развития российского капитализма. Представлены результаты разработки новых индикаторов для идентификации неустойчивой занятости, сегментации российского рынка труда в зависимости от распространенности признаков неустойчивости занятости. Проведена количественная оценка масштабов неустойчивой занятости в России. Изучены ее характеристики на интернет-платформах и навыки работников, востребованные работодателями в условиях неустойчивой занятости. Предложены изменения в российское трудовое законодательство, направленные на правовое регулирование новых нестандартных форм занятости и вывода их из «тени». Предложены направления развития научных исследований неустойчивой занятости в России: разработка национальной программы снижения неустойчивости и повышения результативности занятости, классификатора ее форм, дорожной карты действий Правительства РФ по ее снижению.

**Ключевые слова:** неустойчивая занятость, неформальная занятость, прекаризация занятости, профили работников с признаками неустойчивой занятости, масштабы неустойчивой занятости, национальная программа.

Проблематика неустойчивой занятости (precarity of employment) стала заметна как предмет исследований российских ученых в начале второго десятилетия XXI века [1; 2; 3. С. 18–23; 4. С. 41–53; 5]. Это случилось позже, чем развернувшееся в зарубежной научной литературе обсуждение первого этапа, связанного с наступлением капитала на стандартную занятость в Западной Европе в конце 80-х и в 90-е годы прошлого столетия [6; 7, 8 и др.]. Начало российской дискуссии по этой глобальной проблеме практически совпало с развертыванием второго этапа трансформации неустойчивой занятости как глобального явления, начавшегося во втором десятилетии XXI века.

Лейтмотивом зарубежных исследований этого периода являлся поиск ответов на вопросы об улучшении качества общественных систем и их адаптации к новым условиям развития капиталистической глобализации и рекомендации для продвижения корректирующих действий в соответствии с требованиями повышения качества роста. Речь шла о стратегиях, направленных на усиление гибкости рынка труда, модернизации его организации и трудовых отношений, связанных с безопасностью и социальной защитой наёмных работников, равновесием между их производственной и частной жизнью, возможностью обучения и переквалификации в течение всей жизни; принятием мер помощи социально уязвимым работникам на рынке труда.

Международная организация труда (МОТ), обобщив результаты исследований и практику регулирования неустойчивой занятости в начале второго десятилетия XXI века сформулировала широкую теоретико-методологическую платформу ее критериев<sup>1</sup>. Эти критерии были дифференцированы и охватывали следующие характеристики занятости: А. По типу контрактных трудовых соглашений: I. Ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на корот-

кий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд); II. Природа трудового взаимоотношения (не прямые, а многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты). Б. Неустойчивые условия труда: низкая заработная плата; слабая защищенность от прекращения трудовых отношений; отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте.

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

Российская специфика исследований прекаризации занятости непосредственно связана со следующими особенностями развития нашей страны: в 90-е годы прошлого и в начале нынешнего столетия неустойчивая занятость уже была широко представлена в структуре российской занятости. Однако этот период характеризовался известной эйфорией возвращения России в русло развития т.н. «мировой цивилизации». Это, наряду с появлением интересантов, получавших выгоды от таких преобразований, привело к преобладанию исследований, посвященных влиянию на занятость научно-технического прогресса и новых форм организации труда. Акцент в них делался на изучении вновь появившихся организационных форм занятости — нестандартной занятости, гибкой занятости и других ее аспектов, связанных с быстрым развитием гибкости рынка труда [9–12; и др.].

Социально-экономическая характеристика современного глобального капитализма, нестабильных форм занятости и высокой социальной дифференциации долгое время оставалась в тени российского «мейнстрима». Разработки, посвященные нарушению капиталом и обслуживающим его интересы российским

<sup>1</sup> ILO.2012. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf) (Дата обращения: 20.04.2019).

«либеральным» государством, трудовых и социальных прав работников, были немногочисленными. Социально-экономическая сторона последствий для работников развития гибкости рынков труда, начала привлекать внимание российских исследователей после их ознакомления с накопленным мировым опытом и практикой борьбы с ущемлением экономических и социальных прав работников вследствие прекаризации занятости.

Широкое влияние на разработку современных российских и международных проблем трансформации сферы труда и консолидацию российского научного сообщества в разворачивании изучения проблем неустойчивой занятости оказали проведенная в 2014 году международная научно-практическая конференция: «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества» (Россия, Москва, ВЦУЖ) и изданные по ее итогам две монографии [13; 14], а также перевод на русский язык исследования Г. Стендинга, показавшего влияние прекаризации занятости на социальную структуру современных обществ [15].

Реализация Проекта Российского научно-го фонда «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», № 16–18–10140 (Далее — Проект), позволила значительно развить понимание особенностей распространения неустойчивой занятости в нашей стране, наметить направления ее снижения и привлечь к ее исследованию значительное число новых российских и зарубежных ученых<sup>2</sup>.

### **Теория и методология изучения неустойчивой занятости**

1. Неустойчивая занятость — это занятость, сопровождающаяся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей (стандартная занятость). Она включает элементы незащищенной занятости на не-

формальной экономике и неформальных рабочих местах в формальной экономике, в неформальном производстве (некорпорированная занятость домашних хозяйств), в скрытом производстве и незаконной деятельности, а также временную незанятость (безработицу).

Стандартная занятость с элементами незащищенности и нестандартная занятость, а также временная незанятость становятся вынужденными в случаях нарушений работодателями контрактных соглашений и достойных условий труда, а также при отсутствии или недостатке рабочих мест со стандартными контрактными соглашениями. Неустойчивая занятость разрушает традиционную стандартную модель занятости, ограничивает или приводит к полной утрате работниками трудовых и социальных прав на защищенную и устойчивую занятость. Это одна из наиболее проблемных областей современных общественных отношений, обостряющаяся вследствие современной промышленной революции, глобализации всемирных связей во всех областях и их использования в интересах капитала.

Неустойчивая занятость включает такие аспекты трудовых отношений как неопределенность в планировании занятости, потерю смысла в труде и дефицит в признании такой занятости обществом [16. С. 14–17]. Сквозь призму этих критериев в Проекте рассматривались не только вынужденные, но и внешне добровольные формы нестандартной занятости. Последние часто также являются прекаризованными как в формальной экономике при условии частой смены работы, ее нерегулярности по времени, а также размытости по смыслу и содержанию, так и, при всех случаях, в скрытом производстве и незаконной деятельности, несмотря на целый ряд временных выгод от такой занятости для некоторых категорий работников. Так, например, фриланс, распространенный среди молодежи, в значительной степени характеризуется нестабильностью, часто без каких — либо трудовых и социальных гарантий, большими перерывами в занятости.

<sup>2</sup> См. специальный сайт Проекта ([www.precarity-project.ru](http://www.precarity-project.ru))

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

а) меняется ее структура, сокращаются рабочие места в традиционных секторах экономики, одновременно создаются новые в инновационных сферах деятельности: науке, культуре, образовании и др. Возрастает потребность в деятельности по охране здоровья и социальному обслуживанию, особенно уходу за пожилыми людьми;

б) укорачиваются периоды между началом и окончанием трудовых и предпринимательских отношений, режимы труда становятся более гибкими;

в) рабочее место все более перемещается за пределы территорий, контролируемых работодателем;

г) сокращается сфера наемного труда, расширяется индивидуальное предпринимательство, самозанятость и другие формы организации труда.

Социально-экономическая сторона современной занятости, вытекает из вынужденности перехода значительного числа работающих к новой организационно-технической стороне трудовых отношений не только в формальной и легальной части неформальной экономики, но и в скрытом производстве товаров, услуг и информации. Это обусловлено неготовностью многих работников к возрастающей конкурен-

ции на рынках труда, их отставанием от постоянно меняющегося стандарта конкурентоспособности, а также невыполнением работодателями контрактных соглашений стандартной занятости, отсутствием в формальной экономике условий для достойного труда и необходимых рабочих мест. Следствием вынужденного подчинения значительной части наёмных работников новым организационно-техническим требованиям к занятости является отказ от стандартных бессрочных трудовых договоров с полной рабочей неделей и возрастание рисков лишения работников ряда трудовых и социальных гарантий. Индивидуализация труда, характерная для гибких форм занятости, приводит к ослаблению роли профсоюзов и коллективно-договорных отношений, являющихся одними из важных характеристик защищенности стандартной занятости.

3. Неустойчивая занятость противоречиво соотносится с интересами капитала. С одной стороны, она расширяет его возможности в экономии затрат на рабочую силу и поощряет заинтересованность в ее закреплении и расширении сфер применения. С другой — не позволяет капиталу в полной мере использовать трудовой и предпринимательский потенциал работников и приводит к росту транзакционных издержек на рынке труда. Таким образом, современный научно-технический прогресс может «работать» как в интересах, так и вопреки интересам капитала.

Современное капиталистическое государство несет огромные потери от роста неустойчивости занятости и недоиспользования человеческого потенциала работников. Это выражается в неадекватной отдаче затрат на образование и воспитание детей и молодежи, в дополнительных затратах на здравоохранение, правоохранительные органы и других вынужденных расходах. Стремление компенсировать эти расходы через рост налоговой и страховой нагрузки на бизнес, усиливает его заинтересованность в расширении скрытого производства. В этом, как ни пара-

доксально, заинтересована и часть низкооплачиваемых работников. Буржуазное государство как коллективный капитал получает выгоду от экономии затрат на рабочую силу. Выгоду от неустойчивой занятости получают и коррумпированные чиновники, сросшиеся с теневым бизнесом.

В целом распространение неустойчивой занятости выражается в недоиспользовании возможностей экономического роста, в недополучении государственным бюджетом и внебюджетными фондами налогов и страховых платежей. Экономические и социальные интересы, с одной стороны, работника, находящегося в неустойчивой занятости, а, с другой — бизнеса и современного капиталистического государства противоположны. У двух последних субъектов отношений занятости они также существенно различаются.

4. Неустойчивая занятость относится к основным глобальным проблемам современности, а ее последствия далеко выходят за рамки сферы занятости. Она порождает стрессовые и патологические процессы в психике людей, вследствие низкого уровня и качества жизни, сдерживания рождаемости, огромных масштабов внешней и внутренней трудовой миграции, этно-культурных, религиозных и других связей.

Источник неопределенности, преобладающей в современных обществах, лежит в большой асимметрии между глобальным капиталом, который высоко мобилен, и трудом, который ограничен национальными рамками. Неопределенность, обусловленная разрушающим воздействием глобальной конкуренции, порождает глобальную нестабильность и является источником рабочей, социальной и экзистенциальной прекаризации.

Неустойчивая занятость является частью институционального порядка, который прагматично и сознательно строится как элемент глобальной и национальной политики капитала и отражающего его интересы буржуазного государства. Распространение такой модели занято-

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

Новые модели социальной неопределенности и неустойчивости в жизни становятся в различных странах социальной реальностью, ставя под угрозу привычные нормы, традиционный уклад, безопасное существование и перспективы, провоцируя огромный разрыв между возникающими и существующими понятиями, связанными с ними ожиданиями, подходами и реальной ситуацией, особенно в сфере занятости и безопасной жизнедеятельности [16. С. 28–29]

5. В России теория неустойчивой занятости становится важнейшим компонентом экономики труда, изучающей процессы воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников, средств и предметов труда. Это связано с тем, что российский рынок труда формировался в результате разрушения СССР и продолжает испытывать на себе влияние остаточных последствий плановой экономики. Из-за этого российский рынок труда и сфера занятости имеют много особенностей, отличающих их от рынков труда и занятости стран, которые развивали рыночные отношения при переходе от менее к более развитым социально-экономическим формациям (цивилизациям).

Неустойчивая занятость в разной степени представлена в различных типах контрактных трудовых соглашений в формальной российской экономике:

1) официальные прямые бессрочные контракты и срочные контракты продолжительностью от 1-го года и более при полной реализации требований трудового и иного законодательства со стороны работодателей;

2) официальные прямые бессрочные трудовые контракты и срочные контракты продолжительностью от 1-го года и более, сопровождающиеся несоблюдением

работодателями условий контрактов;

3) официальные контракты, сопровождающие нестандартную, гибкую и нестабильную занятость работников: работа на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др.

По мере перехода от первого к третьему типу отношений наблюдается рост значений индикаторов неустойчивости занятости. Однако принципиальное отличие от первых трех типов контрактных отношений имеют трудовые и предпринимательские отношения в четвертом, неправовом типе трудовых отношений — в неформальном секторе формальной экономики и в скрытом производстве (теневой экономике). Значительная часть работников вынуждена смириться с этим, поскольку в формальной корпоративной экономике, особенно, в третьем типе контрактных отношений, они поставлены в сопоставимые, а зачастую, и в более худшие условия труда и занятости.

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

### Практические результаты

1. С учетом российских и зарубежных исследований, мнений экспертов в Проекте даны оценки значимости критериев неустойчивой занятости МОТ и предложены новые критерии неустойчивости занятости, учитывающие специфику российских рынков труда. Формы занятости, обладающие признаками неустойчивости, классифицированы на три группы по степени

вероятности наличия ее признаков: очень высокая, высокая и средняя [17. С. 70].

Прикладной аспект результатов состоит в том, что, с учетом изложенных принципов предложен ряд итераций по упрощению критериев МОТ и более полному учету иных критериев отнесения занятости к неустойчивой и степени ее неустойчивости. Разработана таблица, позволяющая выявлять содержание и степень неустойчивой занятости работников и определять масштабы неустойчивой занятости как в целом по Российской Федерации, так и в ее регионах, и в конкретных организациях [17. С. 78–79].

2. Начинать решать проблему снижения неустойчивой занятости необходимо с изменения ее регулирования в формальном секторе экономики. В России в формальном секторе контрактные соглашения и условия труда работников, а также экономико-правовая среда для работодателей не создают у них должных стимулов к полной реализации своих возможностей.

Наглядная характеристика о широком распространении неустойчивой занятости в формальной экономике позволила утверждать, что только при выдвигании в качестве приоритетной цели государственной политики преодоления ущемления трудовых и социальных прав работников в организациях, работники и работодатели теневой экономики начнут добровольно вливаться в формальную экономику и занятость [17. С. 82–96].

3. Проведенные социологические исследования выявили, что переход работников от устойчивой к неустойчивой занятости кардинально меняет их социальный профиль — социально-демографические, социально-трудовые и экономические характеристики в зависимости от типа контрактных отношений. Установлено, что социальный профиль (характеристики) работников с выраженными признаками неустойчивой занятости, существенно отличаются от работников, находящихся в условиях стандартной занятости. Особого внимания требует создание условий для достойного труда работни-

кам, с нестандартной занятостью в формальной экономике. Российское государство не научилось эффективно влиять на защищенность работников в формальной (легальной) экономике в т.н. новых гибких формах занятости. В этих условиях занятость в теневой экономике является, хотя и вынужденной, но нередко, более привлекательной для работника и работодателя. Актуальной задачей является трансформация трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы в условиях нестандартной и гибкой занятости обеспечить работникам соблюдение их трудовых и социальных прав [17. С. 103–131].

4. Точно оценить масштабы неустойчивой занятости сложно из-за многогранности ее форм и особенностей проявления в различных странах. Впервые в российской практике были выявлены максимально возможные размеры неустойчивой занятости в России, определенные по индикаторам форм занятости и условий труда. В 2016 г. они составили 75,8% в общей численности занятых в экономике или 54,9 млн. человек. Ее минимальные размеры, определенные по разработанной экономико-математической модели, константы которой определялись с учетом результатов социологического исследования, составили 49,7% или 36 млн. человек. Алгоритм прогнозирования размеров неформальной занятости, с учётом коэффициента масштабов неустойчивой занятости, позволяет делать краткосрочное прогнозы [17. С. 139–153].

5. Впервые проведена оценка готовности потенциальных работников к занятости в гибких и неустойчивых формах. По представленным на основных российских Интернет-платформах резюме потребность в такой форме поиска работы имеет широкие масштабы (16%). Потребность работодателей в таких формах занятости также довольно заметна (вакансии — 9%). Нестабильная неустойчивая занятость, судя по профилю потенциальных работников, прежде всего, свойственна молодежи в возрасте от 20 до 30 лет, вступающих

в трудовую жизнь и не имеющих возможности найти стабильные и удовлетворяющие их рабочие места.

Неустойчивая занятость с низкой заработной платой более характерна для женщин, охватывает широкий круг отраслей и сфер занятости с низкой зарплатой — IT, интернет, связь и телекоммуникации; наука и образование; спорт, туризм, общественное питание; реклама; маркетинг, услуги населению, торговля и бытовое обслуживание. Это как раз те сферы занятости, которые формируют рынок труда. И, если в них заметному числу потенциально желающих работать невозможно получить достойный заработок, то общество существенно ограничивает возможности своего развития [17. С. 181–189].

6. Изучение резюме потенциальных работников и вакансий на российских электронных платформах показало, что гибкая занятость, обладающая признаками неустойчивости, непосредственно связана с реализацией специфических навыков работников. Анализ навыков, заявленных российскими соискателями занятости на интернет — платформах, и согласных на гибкую занятость с признаками неустойчивости, показал высокую адаптивность работников к требованиям, предъявляемым глобальным цифровым рынком труда. В зависимости от пола и возраста наблюдаются определенные отличия в наиболее распространенных навыках, но в целом основными навыками являются: «пользователь ПК», «работа в команде», «организаторские навыки», «грамотная речь» и «ведение переговоров». Проведенное исследование показывает современные возможности оперативного анализа больших баз данных, размещенных на российских интернет — платформах [17. С. 189–208].

При упорядочении организации баз данных на интернет-платформах они могут быть использованы для мониторинга динамики состава и предпочтительности современных навыков работников, а также служить основой для разработки мер

по повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов и сокращению сферы неустойчивой занятости. Выявлена необходимость разработки Единой классификации способностей и навыков работников, востребованных в цифровой экономике. Современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) и гибкие формы занятости определяют ядро требований к способностям и навыкам современных и будущих работников.

7. Выявлены высокие риски неустойчивой занятости среди отдельных социально-демографических, образовательных и профессионально-квалификационных групп населения: иностранных работников; людей с инвалидностью; молодежи и пожилых; женщин; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, в зависимости от уровня образования, сферы занятости, квалификации и профессии. Это следует учитывать при разработке политики в области социально-трудовых отношений, вводить специальные меры по защите трудовых и социальных прав, вышеуказанных групп населения, реализовывать специальные программы по повышению правовой грамотности работников и работодателей, включать специальные мероприятия в программы занятости, а также в коллективные договоры и соглашения социального партнерства и др. [17. С. 211–226; 240–241].

Для снижения масштабов неустойчивой занятости необходимо реализовать целый ряд инноваций в инфраструктуре и институтах, регулирующих российский рынок труда. Государственные и негосударственные посредники на рынке труда должны доносить до соискателей рабочих мест максимально возможную, понятную информацию о рабочих местах, помогать им минимизировать риски неустойчивой занятости, разрабатывать, способствующие решению этой проблемы, новые направления политики на рынке труда.

8. Проведенный анализ показал, что не все «новые» или нетипичные формы занятости в одинаковой степени воздействуют на неустойчивость занятости. Соот-

ветственно, и подход к регламентации их российским законодательством должен быть принципиально разным. Первая из рассмотренных в исследовании форм — стратегическое совместное использование труда работников — может быть очень полезной и важной с точки зрения не только предоставления удобного механизма, помогающего работодателям выстраивать эффективные и экономичные структуры для совместного использования результатов труда работников, но и для предотвращения злоупотреблений самими работодателями в случаях их корпоративной множественности.

Вторая форма — разовое совместное использование труда работников — позволяет работодателям снижать простой работников и повышать эффективность труда, однако при ее легализации необходимо установление четких границ, не позволяющих превращать его в бизнес работодателя — заработок на заемном труде.

Третья форма — совместное трудоустройство — может быть полезна с точки зрения помощи уязвимым на рынке труда категориям работников, а также предоставления работодателям более стабильного предложения труда. При легализации данной схемы следует осторожно отнестись к установлению механизма координации между работниками и предотвращению размывания ответственности работодателя.

Четвертая форма — так называемое промежуточное управление — представляет собой специфическую форму договоров применительно к работникам высокой квалификации. Представляется, что легализация такой формы может быть полезна для решения ряда управленческих задач работодателей и не представляет существенных рисков с точки зрения неустойчивой занятости.

Пятая форма — разовая занятость — напротив, представляет собой классический пример неустойчивой занятости, и легализация этой формы весьма опасна с точки зрения сохранения социально-трудовых прав работников.



Шестая форма — мобильная работа, основанная на ИКТ, — уже легализована в России в виде надомного труда, однако для эффективного её применения на практике, отечественное законодательство нуждается в существенной доработке (регулирование «частичной» дистанционной занятости, уточнение норм о рабочем времени, упрощение оформления и доказывания существования трудовых отношений и др.) [17. С. 260–278; 18. С. 36–60].

### **Выводы и перспективы исследований**

Накопившийся комплекс проблем в области регулирования занятости в нашей стране и огромные масштабы неустойчивой занятости, требуют, прежде всего, политической воли от государственной власти, которая в силу разных причин еще не артикулирует эту проблему. В той мере, в которой ее пытаются решать, не осмыслив масштабы и последствия для страны, акценты смещены на неформальную занятость и на цели увеличения собираемости налогов и страховых сборов. Вопросы улучшения условий для развития бизнеса и, особенно, защиты трудовых и социальных прав десятков миллионов работников, находящихся в неустойчивой занятости, властью не поднимаются.

Наша позиция состоит в том, что существуют, по меньшей мере, два реформаторских пути политического решения этой проблемы в России. Первый — совершенствование существующего все еще «дикого» российского капитализма, введение в практику новых норм регулирования труда и занятости. Этот путь прошли и проходят развитые капиталистические страны. Однако этот путь не решает главной проблемы этих стран: классовых противоречий основной массы трудящихся и капитала вместе с обслуживающей его интересами государственной властью. Они решаются в капиталистическом обществе только в результате классовой борьбы и вынужденных уступок со стороны капитала.

Второй путь, требует реализации иной

парадигмы общественного развития России — эволюционного преобразования страны по новой социальной парадигме. Это означает реализацию следующих политических решений:

- экономики, основанной на инновационных природоподобных технологиях и технике;
- устойчивого развития народонаселения, обусловленного социогенетическими механизмами, влияющими на демографическое развитие и качество жизни, повышение управляемости социо-демографической динамикой и общественным здоровьем;
- общественного способа производства, основанного на управляемости социально-экономическим развитием и ориентированного на опережающее развитие качества человека и качества общественного интеллекта.

Если государственная власть решится на такую трансформацию экономики и российского общества, то проблемы неустойчивости занятости приобретут иной, последовательный путь ее постепенного полного исчерпания.

Как бы то ни было, эти накопившиеся проблемы неустойчивой занятости надо решать уже сейчас. 7 мая 2018 года Президентом РФ был подписан Указ № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [19]. Всех этих целей невозможно достичь без кардинальных преобразований в сфере занятости. Указом предусмотрена разработка и реализация 12 национальных проектов и программ. Среди них «Производительность труда и поддержка занятости» (п. 9 Указа). Однако в самом тексте Указа в части, определяющей ориентиры для разработки этой национальной программы, определены цели и целевые показатели только по росту производительности труда.

Между тем, Правительство всерьез рассчитывает на привлечение дополнительных трудовых и финансовых ресурсов, в том числе сокращение теневой занятости и теневых доходов. Ранее, в период

2014–2017 гг., предыдущее Правительство России, также предпринимало ряд мер по сокращению неформальной занятости и увеличению

собираемости налогов и страховых платежей<sup>3</sup>, которые не привели к намеченным результатам<sup>4</sup>.

На наш взгляд, это было обусловлено тем, что созданным в центре и на местах межведомственными комиссиям, призванным добиваться вывода из тени неформальной занятости, сама цель была определена неверно. В качестве цели надо ставить снижение неустойчивой занятости и рост индикаторов достойного труда<sup>5</sup>. Невозможно вывести занятость из тени, как массовое явление, если начинать решать эту задачу с неформальной экономики. Приоритетом решения поставленной цели необходимо определить преобразование формальной занятости. Без создания в ней эффективных контрактных договоров и условий для достойного труда невозможно создать стимулы для выхода работодателей и работников из теневой экономики и неформальной занятости. Невозможно, следовательно, решить и задачу увеличения сбора налогов и страховых платежей. Все это подтвердила неудачная практика прошедших лет.

Еще один вывод, который, вытекает из сделанных ранее ошибок — добиваться крупных целей необходимо проектным (программно-целевым) подходом, а не разрозненными мерами. Необходимо разработать и реализовать национальную Программу «Снижение неустойчивости и повышение продуктивности занятости». Этот документ должен пройти публичное обсуждение и быть закреплен норматив-

ным актом федерального уровня.

Не предопределяя конкретное содержание этой Программы среднесрочных и долгосрочных мер по содействию повышению продуктивности занятости считаем целесообразным предусмотреть в ней механизмы решения следующих проблем:

– Воспроизводство конкурентоспособного работника, развивающего свои знания и навыки в течение всей трудовой жизни: профессиональная ориентация; система профессионального образования, соответствующая условиям цифрового общества; помощь в формировании профессионального поведения и поиска работы; система самообразования «через всю жизнь».

– Институциональные и экономические меры: благоприятные условия для создания рабочих мест (налоговые льготы, получение субсидий и кредитов на льготных условиях и др.); эффективные формы контрактных соглашений; повышение оплаты труда; правовое регулирование новых форм занятости.

– Совершенствование политики занятости населения: повышение качества работы негосударственных агентств занятости; новый формат работы государственной службы занятости населения; повышение размера пособий по безработице и изменение порядка его выплаты.

– Повышение уровня доверия граждан к системе обязательного социального страхования; повышение заинтересованности граждан, имеющих наибольшую предрасположенность к нелегальной занятости к работе в формальном секторе экономики.

– Повышение уровня правовой грамотности населения в сфере трудовых отношений и социального страхования. Создание комплексной системы правового просвещения, охватывающего население всех возрастов.

– Разработка новых и актуализация действующих Федеральных нормативных правовых актов, направленных на снижение неустойчивой занятости. Внесение изменений в Трудовой кодекс РФ (в части

<sup>3</sup> Пресс-конференция на встрече министров труда и занятости стран «Большой двадцатки», в июль 2013 года. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://ru.g20russia.ru/news/20130719/781678016.html> (Дата обращения 23.04.2019)

<sup>4</sup> Новый этап борьбы с зарплатами «в конвертах». [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.bfm.ru/news/387597> (Дата обращения 20.04.2019)

<sup>5</sup> Индикаторы достойного труда. [Электронный ресурс] — Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/) (Дата обращения 20.04.2019)

повышения гибкости и защищенности занятости в формальном секторе), Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», федеральные нормативные правовые акты в области налоговой политики, в Кодекс об административных правонарушениях, в части усиления ответственности работодателей и граждан за осуществление неформальной занятости и получение нелегальных доходов и др.

Важными этапами разработки национальной Программы снижения неустойчивости и повышения продуктивности занятости» могли бы стать разработки:

- проекта Концепции среднесрочных

(2021–2023 гг.) и долгосрочных (2024–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости и актуализированный национальный Доклад «Неустойчивая занятость в Российской Федерации»;

- классификатора форм неустойчивой занятости, в котором систематизированы наиболее распространенные формы неустойчивой занятости, их причины и возможные инструменты их ограничения и стандартизации;

- проекта дорожной карты для Правительства РФ по сокращению различных форм неустойчивой занятости на период 2021–2023 годов.

### *Литература и Интернет источники*

1. **Старостин В.** Размышление о прекаризации в трудовых отношениях. 2008. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://sibokt.livejournal.com/4011.html> (Дата обращения: 07.01.2019)
2. **Ляпин А., Нойнхейффер Г., Шершукова Л., Бизюков П.** Неустойчивая занятость и ее последствия для работников. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2007. — 48 с.
3. **Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.И.** Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. — 2011. — № 5. — С. 18–23.
4. **Бобков В.Н., Вередюк О.В.** Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 6 — С. 43–51.
5. **Бизюков П.В.** Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2013.
6. **Polanyi L K.** The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land and Money. // K. Polanyi. The Great Transformation. N.Y.: Farrar & Rinehart, Inc. — 1944. — P. 68–76.
7. **Sennet R.** The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998.
8. **Beck U.** Brave New World of Work. — Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.
9. **Гимпельсон В., Капелюшников Р.** Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с.
10. **Капелюшников Р.И.** Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. — М.: ГУ ВШЭ, 2004.
11. **Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.** Формы занятости населения в инновационной экономике. Учебное пособие. — М.: МАКС Пресс, 2008. — 256 с.
12. **Синявская О.В.** Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. — М.: Поматур, 2005.
13. Неустойчивость занятости (прекаризация: особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества). — М.: Издательский Дом «МАГИСТР — ПРЕСС», 2015. — 448 с.

14. **Бобков В. Н., Вередюк О. В., Колосова Р. П., Разумова Т. О.** Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. — М.: ТЭИС, 2014. — 96 с.
15. **Стэндинг Г.** Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
16. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / Под редакцией В. Н. Бобкова. — М.: РеалПринт, 2017. — 560 с.
17. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / Коллективная монография — М.: КНО-РУС, 2018. — 342 с.
18. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / Под редакцией В. Н. Бобкова, Н. В. Локтюхиной. — М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2018. — 80 с.
19. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (Дата обращения: 15.04.2019)

#### **Благодарности и финансирование.**

Автор благодарит Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) за поддержку проекта № 18–29–16126, а также всех членов научного коллектива, участвовавшего в разработке проекта.

#### **Для цитирования:**

Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. — 2019. — № 2. — С. 91–104, DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018

#### **Сведения об авторе:**

*Бобков Вячеслав Николаевич*, доктор экономических наук, профессор, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни ИСЭПН РАН; главный научный сотрудник, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова.

*Контактная информация:* e-mail: bobkovvn@mail.ru

---

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018

## **PRECARIOUS EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION: THE STATE AND DIRECTIONS OF REDUCTION**

**Vyacheslav N. Bobkov**

*Institute of Socio-Economic Studies of Population, Russian Academy of Sciences*

*(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)*

*Plekhanov Russian University of Economics*

*(36 Stremyanny pereulok, Moscow, Russian Federation, 117997)*

*E-mail: bobkovvn@mail.ru*

**Abstract.** *The article analyzes the results of implementation of the project “Precarity of employment in the Russian Federation: the state and directions of reduction”. The development of foreign and Russian studies of precarious employment has been systematized, and the contribution of the*

Russian scientists who have been at the forefront of studying this problem is shown. The specifics of the manifestation and spread of employment precarity in Russia is disclosed. There is analyzed the contribution of the Project to the development of research and practical measures for reduction of instable employment. The article considers the organizational, technical and socio-economic characteristics of precarious employment, its forced character for employees, contradicting interests of the employed, the capital and the bourgeois state in identifying and regulating precarious employment. The relationship between the instability of modern societies and the instability of employment is shown. It is substantiated that a special theory of precarious employment is being formed in Russia, due to the specifics of the emergence and development of the Russian capitalism. There are presented the practical results of the Project consisting in development of new indicators for its identification, segmentation of the Russian labor market depending on the prevalence of signs of employment precarity. A quantitative estimation of the extent of precarious employment in Russia has been carried out. There have been studied its characteristics on Internet platforms and the skills of workers demanded by employers under the conditions of precarious employment. The author proposes amendments to the Russian labor legislation aimed at legal regulation of new non-standard forms of employment and bringing them out of the "shadow". There are proposed directions for a further research on precarious employment in Russia: development of a national program for reducing instability and increasing efficiency of employment, classification of its forms, and a roadmap for government actions to reduce precarious employment.

**Keywords:** precarious employment, informal employment, precarization of employment, profiles of workers with signs of precarious employment, scale of precarious employment, national program.

### References and Internet sources

1. Starostin V. Razmyshleniye o prekarizatsii v trudovykh otnosheniyakh [Thinking about the precarization of labor relations]. 2008. Available at: <http://sibokt.livejournal.com/4011.html> (Accessed: 7 January 2019). (in Russ.)
2. Lyapin A., Neunhoeffler G., Shershukova L., Bizyukov P. Neustoychivaya zanyatost' i yeye posledstviya dlya rabotnikov [Precarious Employment and Its Impact on Workers]. Tsentr sotsial'no-trudovykh prav [Centre for social and labour rights]. Moscow. 2007. 48 p. (in Russ.)
3. Bobkov V.N., Chernykh E. A., Aliev U. T., Kuril'chenko E. I. Neustoychivost' zanyatosti: negativnyye storony sovremennykh sotsial'no-trudovykh otnosheniy [Precarious employment: negative aspects of modern social and labor relations]. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population of Russian Regions]. 2011. No. 5. P. 18–23. (in Russ.)
4. Bobkov V.N., Veredyuk O. V. Neustoychivost' zanyatosti kak sovremennaya problema i issledovatel'skaya kategoriya [Precarity of employment as a modern problem and research category]. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population of Russian Regions]. 2013. June. P. 43–51. (in Russ.)
5. Bizyukov P. V. Praktiki regulirovaniya trudovykh otnosheniy v usloviyakh neustoychivoy zanyatosti [Practices of the Regulation of Labor Relations under the Conditions of Unstable Employment]. Moscow. Tsentr sotsial'no-trudovykh prav [Center of Social and Labor Rights]. 2013. (in Russ.)
6. Polany L. K. The self-regulating market and the fictitious commodities: labor, land and money. In: Polany L. K. *The Great Transformation*. New York. Farrar & Rinehart Inc. 1944. P. 68–76.
7. Sennet R. *The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York. 1998.
8. Beck U. *Brave New World of Work*. Cambridge; Malden. Blackwell Publishers; Polity Press. 2000.
9. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. Nestandartnaya zanyatost' i rossiyskiy rynek truda [Non-Standard Employment and the Russian Labor Market]. Preprint WP3/2005/05. Moscow. VSHE [HSE]. 2005. 36 p. (in Russ.)

10. Kapelyushnikov R.I. Nestandardnyye formy zanyatosti i bezrobotitsy v Rossii [*Non-Standard Forms of Employment and Unemployment in Russia*]. Preprint WP3/2004/06. Moscow. VSHE [HSE]. 2004. (in Russ.)
11. Kolosova R.P., Razumova T.O., Ludanik M.V. Formy zanyatosti naseleniya v innovatsionnoy ekonomike [*Forms of Employment in the Innovative Economy*]. Textbook. Moscow. MAKSS Press. 2008. 256 p. (in Russ.)
12. Sinyavskaya O.V. Neformal'naya zanyatost' v sovremennoy Rossii: izmereniye, masshtaby, dinamika [*Informal Employment in Modern Russia: Measurement, Scale, Dynamics*]. Moscow. Pomatur. 2005. (in Russ.)
13. Neustoychivost' zanyatosti (prekarizatsiya: osobennoye i obshcheye s uchetom integratsionnykh usiliy gosudarstva i obshchestva) [*Precurity of Employment (Precarization: Special and General with the Account of the Integration Efforts of the State and Society)*]. Ed. V.N. Bobkov. Moscow. MAGISTR-PRESS. 2015. 448 p. (in Russ.)
14. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. Zanyatost' i sotsial'naya prekarizatsiya v Rossii: vvedeniye v analiz [*Employment and Social Precarization in Russia: Introduction to Analysis*]. Moscow. TEIS. 2014. 96 p. (in Russ.)
15. Standing G. Prekariat: novyy opasnyy klass [*The Precariat: The New Dangerous Class*]. Moscow. Ad Marginem Press. 2014. (in Russ.)
16. Neustoychivost' zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyskiy konteksty budushchego sfery truda [*Precurity of Employment: International and Russian Contexts of the Future of the Labor Sphere*]. Ed. V.N. Bobkov. Moscow. RealPrint. 2017. 560 p. (in Russ.)
17. Neustoychivaya zanyatost' v Rossiyskoy Federatsii: teoriya i metodologiya vyyavleniya, otsenivaniye i vektor sokrashcheniya [*Precarious Employment in the Russian Federation: Theory and Methodology of the Identification, Evaluation and Reduction Vector*]. Moscow. KNORUS. 2018. 342 p. (in Russ.)
18. Neustoychivaya zanyatost' v Rossiyskoy Federatsii: sostoyaniye i napravleniya snizheniya [*Precarious Employment in the Russian Federation: The State and Directions of Reduction*]. Eds. V.N. Bobkov, N.V. Loktyukhina. Moscow. REU im. G.V. Plekhanova [Plekhanov Russian University of Economics]. 2018. 80 p. (in Russ.)
19. Ukaz Prezidenta RF ot 7 maya 2018 g. № 204 «O natsional'nykh tselyakh i strategicheskikh zadachakh razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2024 goda» [Decree of the President of the Russian Federation of 7 May 2018 No. 204 *On the National Goals and Strategic Objectives for Development of the Russian Federation to 2024*]. Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (Accessed: 15 April 2019). (in Russ.)

**Acknowledgments and funding:**

The author thanks the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) for supporting the research project No. 18-29-16126.

**For citation:**

Bobkov V.N. Precarious employment in the Russian Federation: the state and directions of reduction. *Narodonaselenie [Population]*. 2019. No. 2. P. 91-104, DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018 (in Russ.)

**Information about the author:**

Bobkov Vyacheslav Nikolayevich, Dr. Sc. (Econ.), Professor, Head of laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS; Chief Researcher, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: bobkovvn@mail.ru