

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ

*Токсанбаева М.С.,
Антонов М.В.*

ЗАНЯТОСТЬ В МОСКОВСКОМ МАЛОМ БИЗНЕСЕ РАЗНОГО СТАТУСА

(исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ,
проект № 15-02-00260)

Занятость населения в малом бизнесе, по информации Росстата, не только имеет тенденцию к росту, но и является компенсатором устойчивого сокращения численности персонала в более крупном бизнесе. Поэтому в секторе малого предпринимательства трудоустраиваются многие кадры, высвобождаемые на крупных и средних предприятиях, и лица, впервые выходящие на рынок труда. Встает вопрос, какие условия создает этот сектор для повышения занятости, развития человеческого потенциала работников и обеспечения их социальной защищенности. При всех призывах всемерно содействовать расширению малого бизнеса этот далеко не праздный вопрос пока не пользуется достаточным вниманием исследователей.

При его рассмотрении следует учитывать, что малый бизнес отличается не только от крупного и среднего, но и сам не однороден и тоже состоит из бизнеса разного статуса.

Его статусные виды различаются, в частности, как по доле занятого населения, так и по тенденциям изменения численности.

Так, в нашей стране, по информации Росстата, количество работников малых предприятий — юридических лиц — росло в последние годы, в основном, за счет персонала микропредприятий, доля которого в списочном составе всех малых фирм равнялась в 2011 г. 37,1%, а в 2014 г. — 41,1%.

Увеличивалась и занятость в неформальном секторе (секторе не юридических лиц), включающем индивидуальное предпринимательство и крестьянские (фермерские) хозяйства. В 2011 г. на долю данного сектора приходилось 18,5% занятых в экономике, а в 2015 г. — 20,5%. Это говорит о том, что предпочтительные возможности трудоустройства в малом бизнесе создает относительно мелкое предпринимательство.

Между тем, сравнительный анализ занятости в малом бизнесе разного статуса, как уже отмечено, почти не проводится.

Статус редко учитывается в исследованиях и других особенностях малого предпринимательства (институциональных, отраслевых, региональных и пр.), акцент в основном делается на изучении малых предприятий без выделения в их составе микропредприятий [1; 2. С. 10-12]. В аспекте занятости помимо сектора малых предприятий отдельно изучаются такие виды малого бизнеса, как, например, индивидуальное предпринимательство [3] и самозанятость [4].

Основные трудности для сравнительного анализа по проблематике «малой» занятости создает дефицит официальной статистики. Более полную, хотя и ограниченную информацию (по регулярности и точкам наблюдения) поставляют некоторые выборочные исследования, которые проводятся инициативно или по заказу властных и общественных структур.

Мы обратились к данным проекта «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», поскольку в его материалах содержатся статусные характеристика занятости. Проект выполнялся в 2015 г. по заказу Уполномоченного по правам человека города Москвы при участии одного из авторов.

Опрашивались только те работники, у которых занятость в малом бизнесе является основной (объем выборки — 822 наблюдения). В число респондентов вошли занятые на микро- и малых предприятиях, в индивидуальном предпринимательстве, в том числе без законодательного оформления, иными словами, нефор-

малы¹ (крестьянских хозяйств в выборке нет).

При определении статуса малого бизнеса применялся показатель численности занятых на предприятии, который широко используется в международной статистике. Так, в ОЭСР для ранжирования малых предприятий по статусу используется следующая группировка: до 10-19 и 20-49 человек, разделяющая соответственно мельчайший, мелкий и малый бизнес. В нашей стране в числе малых предприятий (не более 100 человек) выделяют микропредприятия (в пределах 15-ти человек), представляющие мелкий бизнес. В индивидуальном предпринимательстве количество занятых обычно в расчет не берется, на что, судя по проведенному опросу, есть определенные основания.

Среди работников столичных малых фирм — юридических лиц, доля персонала, численность которого не более 15-ти человек, составляет весомую величину — 38%, близкую к данным Росстата в среднем по РФ. Поэтому выделение микропредприятий как мелкого бизнеса представляется обоснованным.

В индивидуальном предпринимательстве (ИП) столицы эта доля доходит до 88%. Если добавить к сектору ИП занятых неформально (в выборке их численность во всех законодательно не оформленных «фирмах» не превышает 15 человек), то доля работников в мелком бизнесе данного сектора превзойдет 90%. Однако

¹ Под неформалами здесь подразумеваются занятые без какого-либо юридического оформления, а не занятые в неформальном секторе, т.е. без образования юридического лица, основная часть которых трудится на законных основаниях (по патентам и легальным трудовым договорам).

индивидуальное предпринимательство имеет еще одну существенную особенность — оно отличается более высокой долей занятости в мельчайшем бизнесе с количеством работников в пределах 5-ти человек. Если на микропредприятиях она меньше 30%, то в легальном ИП — почти 60%, а у неформалов превосходит 90%. При этом 73% неформалов заняты индивидуально (против 15% в легальном ИП).

Эти цифры говорят о том, что не только численность персонала, но и юридические формы малого бизнеса могут служить индикаторами его статуса. Если микропредприятия в большей мере представляют мелкий бизнес, то легальное индивидуальное предпринимательство — в основном мельчайший бизнес, а «нелегальное» — преимущественно супер мелкий (индивидуальный) бизнес. Соответственно малые предприятия с численностью персонала 16-100 человек в сравнительном контексте можно обозначить как условно малый (чтобы избежать тавтологии) бизнес. Далее, опираясь именно на юридический статус малого предпринимательства как корреспондирующий с его «численным» статусом, будем различать также легальный и «нелегальный» бизнес, что позволяет изучать особенности неформальной занятости.

Статусная специфика занятости в московском малом бизнесе, влияющая на качество человеческого потенциала, прежде всего, проявляется в отраслевом разрезе. Были выделены виды экономической деятельности, занятость в которых наиболее характерна для малого предпринимательства. Так, в среднем по РФ на малых и микропредприятиях и в индивидуальном предпринимательстве

самая весомая доля занятых (свыше 40%) приходится на отрасли рыночной инфраструктуры (торговля и ремонт, операции с недвижимостью, финансовая и страховая деятельность) и свыше 10% — на строительство. Выделены также отрасли, значимые только для отдельных статусов малого бизнеса (табл. 1).

Чаще всего виды экономической деятельности агрегируют в три сектора экономики — первичный (добывающий), вторичный (индустриальный) и третичный (производство услуг). Но с точки зрения качества человеческого потенциала их стоит объединить в агрегаты в зависимости от того, какие профессиональные группы в них доминируют.

В первый агрегат войдут отрасли, где ключевой группой являются специалисты (операции с недвижимостью; финансы и страховое дело; образование и здравоохранение; туризм, досуг и спорт).

Во втором ключевые группы — специалисты и квалифицированные рабочие (обрабатывающие производства и строительство), в большинстве остальных отраслей — работники обслуживания (торговля и ремонт, гостиницы и рестораны и пр.).

По индикатору ключевых групп самые квалифицированные работники сосредоточены в первом агрегате, с которым связаны перспективные тенденции развития малого бизнеса. Занятость в данном агрегате составляет более 40%, в том числе на микропредприятиях — 47,5%, среди неформалов — 43,6% и на малых предприятиях — 40,7%, в основном благодаря тем, кто оказывает деловые услуги (операции с недвижимостью и пр.).

У неформалов на этот уровень влияют еще занятые в сфере образо-

вания и здравоохранения, не распространенной в иных видах малого

бизнеса. Только в ИП занятость в первом агрегате не доходит и до 30%.

Таблица 1

**Распределение респондентов, занятых в малом бизнесе
разного юридического статуса, по видам экономической деятельности, % к итогу**

Вид экономической деятельности	Малое предприятие (16-100 человек)	Микро- предприятие	Индивидуальное предпринимательство	Без юридического оформления
Обрабатывающие производства	7,0	3,9	5,8	1,3
Строительство	16,4	9,7	10,0	26,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; финансовая и страховая деятельность	31,9	37,2	20,1	32,0
Торговля и ремонт	23,1	19,3	43,9	20,5
Гостиницы и рестораны	3,8	2,4	3,3	—
Образование, здравоохранение и социальные услуги	5,3	2,4	1,6	10,3
Туризм, досуг, спорт	3,5	8,2	5,3	1,3
Прочие виды деятельности	9,0	16,9	8,1	7,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

Квалифицированные работники сосредоточены также во втором агрегате, по занятости в котором с отрывом лидируют малые предприятия (23,4%) и неформалы (28,2%). Но более качественный человеческий потенциал в данном агрегате характерен для малых предприятий благодаря высокой в сравнении с другими видами малого бизнеса доле кадров обрабатывающих производств и строительства, выполняющих работу бóльшей сложности, чем мелкие неформальные группы (групповые неформалы в основном заняты именно в строительстве).

«Лицо» третьего агрегата определяют не самые квалифицирован-

ные работники торговли и ремонта, гостинично-ресторанного бизнеса и иных услуг населению, по доле которых (за счет торговли и ремонта) сектор ИП значительно опережает персонал предприятий и неформалов.

Таким образом, можно полагать, что в отраслевом разрезе человеческий потенциал лучшего в малом бизнесе качества концентрируется на малых предприятиях, а наименьшего — в индивидуальном предпринимательстве, что отчасти подтверждают данные об образовательном потенциале респондентов (табл. 2).

Уровень занятости респондентов в совокупности со средним и высшим профессиональным образованием

близок к уровню в среднем по работникам Москвы (93,1% в 2015 г.), но по обученным в высшей школе с заметным перевесом лидируют работники микро- и малых предприятий. Среди них и гораздо меньше занятость лиц без профессионального образования. То есть для более образованных кад-

ров мелкий и условно малый бизнес привлекательнее, чем мельчайший и супер мелкий.

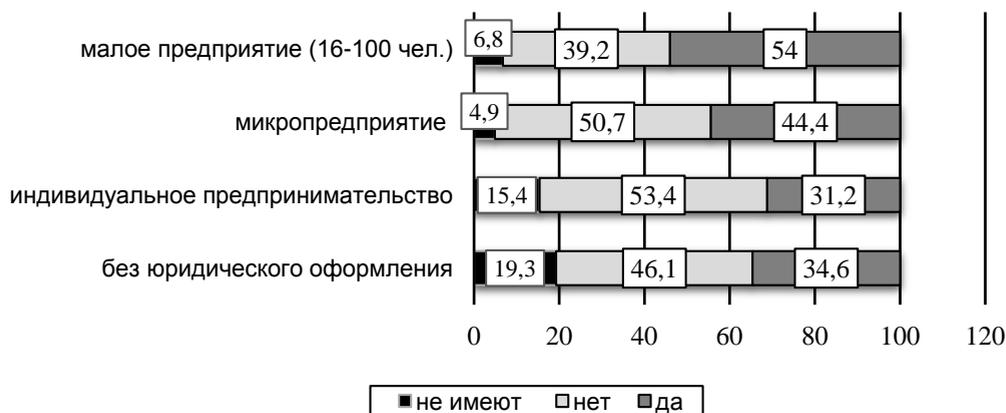
Однако значение имеет и то, насколько востребовано полученное образование. В связи с этим респондентам был задан вопрос, соответствует ли оно их работе (рис. 1).

Таблица 2

Распределение респондентов, занятых в малом бизнесе разного юридического статуса, по полученному профессиональному образованию, %

Юридический статус	Полученное профессиональное образование			
	высшее, в т.ч. незаконченное	среднее	начальное	не имеют
Малое предприятие (16-100 человек)	79,1	12,9	1,2	6,8
Микропредприятие	75,2	16,5	3,4	4,9
Индивидуальное предпринимательство	62,4	19,6	2,6	15,4
Без юридического оформления	60,2	16,7	3,8	19,3

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.)

Рис. 1. Распределение респондентов, занятых в малом бизнесе разного юридического статуса, по ответам на вопрос, соответствует ли их работа полученному профессиональному образованию, %

Большее соответствие полученного образования (по диплому) выполняемой работе наблюдается у персонала малых предприятий, меньшее — микропредприятий, и заметно меньшее — у занятых в ИП и неформально. То есть одним из факторов привлекательности работы у юридических лиц являются предпочтительные возможности реализовать приобретенный в системе профессионального образования потенциал.

Об этих возможностях дает представление должностной статус респондентов, определяемый по их принадлежности к профессиональным группам. В табл. 3, как и в анкете, специалисты высшей и средней квалификации объединены в группу специалистов, служащие и работники обслуживания — в группу служащих, а неквалифицированные рабочие обозначены как младший обслуживающий персонал.

Таблица 3

Распределение респондентов, занятых в малом бизнесе разного юридического статуса, по профессиональным группам, % к итогу

Профессиональная группа	Малое предприятие (16-100 человек)	Микро- предприятие	Индивидуальное предпринимательство	Без юридического оформления
Руководитель	23,6	30,9	36,6	37,7
Специалист	50,7	41,1	19,9	15,6
Служащий	15,6	15,9	24,2	13,0
Квалифицированный рабочий	6,9	8,2	14,0	22,1
Младший обслуживающий персонал	3,2	3,0	5,3	11,6
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

Чем мельче бизнес, тем больше респондентов отнесли себя к руководителям, что объективно отличает бизнес разного статуса, в том числе крупный и средний. Так, в целом по выборке руководителей почти 30%, тогда как на крупных и средних предприятиях, по данным Росстата, чуть больше 10%. Сравнительно небольшая доля руководителей у неформалов объясняется тем, что часть из них (особенно индивидуалы)

включили себя в другие профессиональные группы, исходя из содержания работы. Например, некоторые репетиторы и программисты идентифицировали себя как специалисты, плиточники и сантехники, работающие по индивидуальным заказам, — как квалифицированные рабочие, а уборщики, занятые со своим инвентарем в частных домохозяйствах, — как младший обслуживающий персонал. Но при этом более 80% нефор-

малов сочли себя предпринимателями (в отличие от наемных работников и помогающих на семейном предприятии).

Абсолютное большинство специалистов, свыше 80% которых имеют вузовское образование, заняты на микро- и малых предприятиях с перевесом в пользу условно малого бизнеса. Самый высокий их процент на малых предприятиях во многом определен более диверсифицированной отраслевой структурой персонала. Так, специалисты входят в число ключевых групп не только в деловых услугах, но и в обрабатывающих производствах и строительстве. Это одна из основных причин, почему микропредприятия по доле данной группы уступили малым предприятиям. Что касается торговли и ремонта, то их первенство по занятости в ИП должно было обеспечить им более высокий процент служащих. Но, *во-первых*, служащих (именно служащих, а не работников обслуживания), причем наполовину с вузовскими дипломами, хватает и в деловых услугах. А, *во-вторых*, в секторе ИП выше, чем в других видах малого бизнеса, занятость не только в торговле, но и в ремонте, где больше тех, кто отнес себя к квалифицированным рабочим.

Особого внимания заслуживает должностная структура неформалов. С учетом их значительной занятости в деловых услугах следовало ожидать большей доли специалистов, но часть таковых обозначила себя в качестве руководителей. Сравнительно высокий процент квалифицированных рабочих объясняется не только работой в строительстве, но и в ремонте (квартир, бытовой техники и пр.). Мало кто из ремонтников-индивидуалов счел себя руководителем. Это же относится и к младшему обслужи-

вающему персоналу, который тоже не признал данного статуса. Более того, по информации опроса самозанятых, проведенного в рамках проекта методом качественного интервью, некоторые респонденты, оказывающие нерегулярные услуги, вообще не относили себя к занятым.

По данным опроса, неформальная деятельность с точки зрения использования человеческого потенциала — самый поляризованный вид малого бизнеса. Так, в него входят дипломированные специалисты и квалифицированные рабочие, которые выполняют пользующийся спросом труд высокой квалификации. Но он представлен и работниками с относительно низким образованием, вынужденно занявшимися предпринимательством. Первая группа в основном имеет хорошие, а порой и очень хорошие заработки и не стремится делить их с налоговыми органами. А вторая группа, скромно и не всегда регулярно зарабатывающая, предпочла бы легальную занятость, причем преимущественно в секторе юридических лиц.

Качество человеческого потенциала зависит также от социальной защищенности работников, которая создает условия для его реализации. Вопросы по проблемам социальной защищенности задавались только занятым по найму. Один из таких вопросов — тип трудового договора, регламентирующего отношения с работодателем (табл. 4). От типа трудового договора зависят стабильность занятости и социальные гарантии, круг которых в малом бизнесе значительно уже, чем в среднем по РФ. Согласно информации Росстата, по бессрочному договору в 2015 г. трудились 91,1% всех занятых в экономике наемных работников.

Таблица 4

**Распределение респондентов, занятых в малом бизнесе
разного юридического статуса, по типу трудового договора, % к итогу**

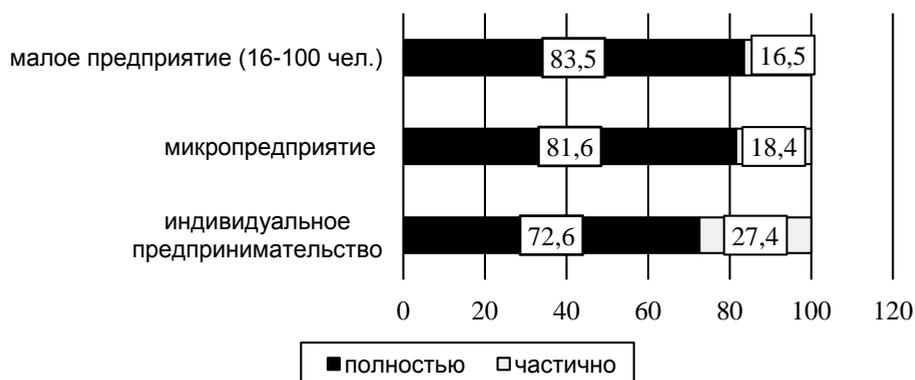
Тип трудового договора	Предприятие		Индивидуальное предпринимательство
	Малое (16-100 человек)	микро-	
Бессрочный	68,0	57,7	28,9
Срочный (контракт)	23,9	20,5	9,3
Устная договоренность	4,0	8,3	24,7
С индивидуальным предпринимателем	1,7	7,7	29,9
Гражданско-правовой	0,2	3,2	2,1
Затруднились ответить	2,2	2,6	5,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

В столичном малом бизнесе таких около 60%, и их доля тем меньше, чем мельче бизнес. Зато гораздо шире практикуется труд по срочному контракту, на выполнение определенной работы (гражданско-правовой договор) и по устной договоренности (она установлена и у всех попавших в выборку занятых по найму неформалов). В число этих практик входит и еще одна форма договорных отношений — договор с индивидуальным предпринимателем. Фактически такой предприниматель является наемным работником, но зарегистрирован как ИП, что позволяет реальному работодателю уклоняться от установленных законом социальных гарантий для работающих по найму. Из этого следует, что малый бизнес в гораздо большей степени, чем крупный и средний, подвержен прекаризации занятости, т.е. ее нестабильным и неустойчивым формам, в рамках которых происходит ослабление социальной защищенности работников и повышение их социальной уязвимости. Такова цена современного распространения гибкой занятости в условиях струк-

турных трансформаций и роста требований к экономической эффективности в ущерб социальной составляющей [5. С. 6]. Если в мелком и условно малом бизнесе нестабильная занятость охватывает от трети до 40% наемного персонала, то мельчайший бизнес можно назвать настоящим рассадником прекариата (более 70%), в котором свыше половины работников трудятся на условиях устной договоренности и по договору с индивидуальным предпринимателем. А данные договорные отношения особенно не способствуют обеспечению социальных гарантий в сфере труда.

Конкретные проявления социальной уязвимости наемных работников в малом бизнесе разного статуса видны на примере материальных (денежных) компенсаций за выполненный труд, за очередной отпуск и за временную нетрудоспособность, гарантия которых предусмотрена в трудовом законодательстве. Компенсация за труд — это его полная оплата в соответствии с трудовым договором. Как она, по ответам респондентов, реализуется на практике, отражено на рис. 2.



Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

Рис. 2. Распределение респондентов, занятых в малом бизнесе разного юридического статуса, по ответам на вопрос, полностью ли они получили заработанные деньги за последние три месяца, %

В легальном секторе малого бизнеса полной невыплаты заработной платы не зафиксировано. Но выявлены случаи частичной выплаты, которые достигают почти пятой части персонала у юридических лиц и более четверти — в индивидуальном предпринимательстве. Надо признать, что далеко не все работодатели пользуются преференциями своего положения, тем более что найти замену наемному персоналу для работы по ненадежным договорам не всегда легко.

Как показал опрос работающих по найму, проведенный в рамках проекта методом фокус-групп, частичная выплата заработков в основном связана с внешними обстоятельствами (рыночной конъюнктурой, изменением налогового режима и пр.).

Разумеется, есть и факты злоупотреблений.

Еще одной формой социальной уязвимости работников по материальным компенсациям является неполная оплата очередного отпуска (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов респондентов, занятых в малом бизнесе разного юридического статуса, на вопрос, был ли им оплачен очередной отпуск, % к итогу

Тип трудового договора	Предприятие		Индивидуальное предпринимательство
	Малое (16-100 человек)	микро-	
Да, полностью	70,0	58,9	32,6
Да, но не полностью	6,2	7,3	14,7
Нет	5,0	9,3	21,1
Не был в отпуске последние 12 месяцев	18,8	24,5	31,6
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

Если в секторе юридических лиц очередной отпуск полностью или частично не был оплачен 13% респондентов (или 16% тех, кто им воспользовался), то в индивидуальном предпринимательстве — 36% (или 52% отгулявших отпуск). В группе неформалов в выборке не оказалось ни одного опрошенного, кому бы отпускные были выплачены полностью. При этом, если на малых и микропредприятиях 15-18% работников, не ис-

пользовавших право на отпуск, признали, что им его вообще не предоставляют, то среди занятых в ИП таковых 24,3%.

Как работникам малого бизнеса компенсируется временная нетрудоспособность, видно из данных табл. 6 (по ответам почти половины респондентов, у которых в последние 12 месяцев были случаи невыхода на работу по причине болезни).

Таблица 6

Распределение ответов респондентов, занятых в малом бизнесе разного юридического статуса, на вопрос, как им оплачивается временная нетрудоспособность, % к итогу

Оплата временной нетрудоспособности	Предприятие		Индивидуальное предпринимательство
	Малое (16-100 человек)	микро-	
В соответствии с законодательством	40,0	24,6	14,0
В соответствии с фактическим среднемесячным заработком	16,8	26,1	11,6
По минимуму	14,7	15,9	11,6
Не оплачивается	14,1	18,8	58,1
Затруднились ответить	11,5	13,0	2,3
Другое	2,9	1,6	2,4
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: расчеты авторов по материалам выборочного обследования работников малого бизнеса в Москве (2015 г.).

По приведенным данным, в малом бизнесе следование закону при оплате временной нетрудоспособности не является нормой, так как многие респонденты больничные листы не оформляют.

Это связано как с характером трудового договора (при устной договоренности их оплата вообще не предусмотрена), так и со сложностями документооборота с Фондом социального страхования, отношений с которым работодатели предпочитают избегать. Чем мельче бизнес, тем реже возникают эти отношения, что создает дополнительные предпосылки для социальной уязвимости работников.

* * *

Исходя из материалов нашего исследования, характеристики занятости в московском малом бизнесе существенно зависят от его статуса, что находит отражение в качестве человеческого потенциала работников и в степени их социальной защищенности. С этих позиций предпочтительные условия занятости сложились на малых предприятиях, где лучше возможности реализовать образовательные потенциалы и трудовые навыки персонала и где строже выполняется трудовое законодательство. Они хуже на микропредприятиях и в особенности в секторе индивидуального предпринимательства, в котором

концентрируется прекариат. Эту статусную специфику малого бизнеса важно учитывать в программах поддержки малого бизнеса и для его контроля в аспекте трудового законодательства. Что касается контролирующих функций государства, то, по нашим опросам, они, если выполняются, то в основном на сравнительно крупных малых предприятиях, и почти не затрагивают микропредприятия и сектор ИП. Сплошной «серой» зоной является сектор неформального предпринимательства, в котором, с одной стороны, происходит повальное ущемление прав наемных работников, а с другой, —

процветание квалифицированных фрилансеров. Уклоняясь от обязательств перед государством и от ряда его услуг, они, тем не менее, не отказываются от обучения детей в вузах на бюджетных местах и от оформления пенсий при достижении пенсионного возраста.

Таким образом, малому бизнесу требуется экономическая и социальная поддержка, охватывающая как содействие развитию более диверсифицированной деятельности, так и усиление контроля за соблюдением налогового и трудового законодательства.

Литература

1. **Крылова Е.Б.** Малое предпринимательство и занятость населения // Проблемы прогнозирования. — 2009. — № 1. — С. 125-132.
2. **Тореев В.Б.** Особенности развития малого бизнеса в России. — М.: ИСЭПН РАН, 2006. — 256 с.
3. **Банчева А.А.** Индивидуальное предпринимательство в системе малого бизнеса // Экономический журнал. — 2006. — № 12. — С. 46-55.
4. **Курило А.Е.** Самостоятельная занятость населения как фактор снижения напряженности рынка труда в регионе // Народонаселение. — 2011. — № 3. — С. 59-68.
5. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. — М: МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. — 448 с.

Bibliography

1. Krylova E.B. Maloye predprinimatel'stvo i zanyatost' naseleniya [Small business and population employment]. Problemy prognozirovaniya [Studies on Russian Economic Development]. 2009. No. 1. P. 125-132.
2. Toreev V.B. Osobennosti razvitiya malogo biznesa v Rossii [Specifics of the Development of Small Business in Russia]. Moscow. ISEPN RAN [Institute of Socio-Economic Studies of Population]. 2006.
3. Bancheva A.A. Individual'noye predprinimatel'stvo v sisteme malogo biznesa [Individual Entrepreneurship in the System of Small Business]. Ekonomicheskiy zhurnal [Economic Journal]. 2006. No. 12. P. 46-55.
4. Kurilo A.E. Samostoyatel'naya zanyatost' naseleniya kak faktor snizheniya napryazhennosti rynka truda v regione [Self-employment of population as a factor of reducing tension on regional labour market]. Narodonaseleniye [Population]. 2011. No. 3. P. 59-68.
5. Neustoychivost' zanyatosti (prekarizatsiya): osobennoye i obshcheye s uchetom integratsionnykh usilий gosudarstva i obshchestva [Employment Precarity: Specific and General Features with the Account of the Integration Efforts of the State and Society]. Moscow. Izdatel'skiy Dom MAGISTR-PRESS [Magister Press]. 2015. 448 p.