

# Методологические основы выявления и оценивания неустойчивости нестандартной занятости

## The Methodological Basis for Identifying and Estimating Precarity of Non-standard Employment

Получено 10.05.2019    Одобрено 27.05.2019    Опубликовано 03.07.2019    УДК: 331.526

DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10063

### БОБКОВ ВЯЧЕСЛАВ НИКОЛАЕВИЧ

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, главный научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова  
Email: bobkovvn@mail.ru

### BOBKOV, VYACHESLAV NIKOLAYEVITCH

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socio-economic Studies of Population Russian Academy of Sciences, Chief Research Worker of the Scientific School «Human Resource Management» at G V Plekhanov Russian University of Economics  
Email: bobkovvn@mail.ru

### ОДИНЦОВА ЕЛЕНА ВАЛЕРЬЕВНА

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН  
Email: odin\_ev@mail.ru

### ODINTSOVA, YELENA VALER'YEVNA

PhD in Economics, Leading Research Worker of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socio-economic Studies of Population Russian Academy of Sciences  
Email: odin\_ev@mail.ru

### Аннотация

*Статья посвящена методологическим основам выявления и оценивания неустойчивости нестандартной занятости. Объектом исследования являются работники, находящиеся в неустойчивой занятости.*

*Предметом исследования являются производственные отношения, характеризующие экономическое и социальное положение работников, обусловленное развитием гибких форм занятости. Теоретической стороной предмета исследования являются методологические основания выявления неустойчивости нестандартной занятости. Эмпирической стороной предмета исследования является оценивание распространения неустойчивости занятости через измерение ее индикаторов с выделением уровня неустойчивости нестандартных форм занятости.*

*Целью статьи является упорядочение понятийного аппарата изучения неустойчивой занятости в контексте взаимодействия производственных отношений и производительных сил современных обществ и оценивание влияния нестандартной занятости на распространенность неустойчивости занятости.*

*Основные теоретические положения статьи связаны с методологическими основами выявления неустойчивости нестандартной занятости. Ее эмпирические положения направлены на оценивание уровня индикаторов неустойчивой занятости, обусловленных развитием нестандартной занятости.*

**Ключевые слова:** стандартная занятость; нестандартная занятость; устойчивая занятость; неустойчивая занятость; гибкая занятость; стабильная занятость; формальная занятость; неформальная занятость; индикаторы неустойчивой занятости; профили занятости.

### Abstract

*The article is devoted to the methodological foundations of identifying and assessing the precarity of non-standard employment.*

*The Object of the Study is workers in precarious employment.*

*The Subject of the Study is the production relations that characterize the economic and social situation of workers due to the development of flexible forms of employment. The Theoretical Aspect of the Study is the methodological basis for identifying the precarity of non-standard employment. The Empirical Aspect of the Study is the assessment of the spread of precarity of employment through the measurement of its indicators with the allocation of the level of precarity of non-standard forms of employment.*

*The Purpose of the Article is ordering the conceptual apparatus of the study of precarious employment in the context of the interaction of production relations and the productive forces of up-to-date societies and assessing the impact of non-standard employment on the prevalence of precarity of employment.*

*The Main Theoretical Provisions of the Article are associated with the methodological foundations of identification of the precarity of non-standard employment.*

*The Empirical provisions are aimed at assessing the level of indicators of precarious employment caused by the development of non-standard employment.*

**Keywords:** standard employment; non-standard employment; sustainable employment; precarious employment; flexible employment; stable employment; formal employment; informal employment; indicators of precarious employment; employment profiles.

### Введение

Объект исследования – работники, находящиеся в неустойчивой занятости, – в последнее время всесторонне изучается российской экономической, социологической, психологической и юридической наукой. Это обусловлено широким

распространением неустойчивой занятости и её влиянием на экономическое и социальное положение работников, а через него и на все стороны жизни современных обществ.

Международная организация труда (МОТ) связывает современные трансформации в сфе-

ре труда с такими характеристиками экономики и сферы труда, как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда» и другие новые формы занятости [17, С. 5-6]. *Нестандартная занятость* – это комплексная характеристика целого ряда современных форм занятости. Она может быть *формальной* (организации) и *неформальной* (физические лица). Обе эти формы нестандартной занятости могут быть полностью или частично официальные (легальные) и теневые (нелегальные).

*Нестандартные трудовые отношения* (*нестандартная занятость*), не требующие бессрочных трудовых договоров с полной рабочей неделей, определённых графиков или рабочего места, которое указывается работодателем, предоставления работнику тем, кто заказывает занятость, инструментов, материалов и механизмов, и др. признаков, характеризующих т.н. *стандартные трудовые отношения* (*стандартная занятость*), получают все более широкое распространение. Сфера реализации стандартной занятости, наоборот, размывается. Внутри этой сферы развиваются процессы, которые «выталкивают» работника и работодателя в сферу нестандартной занятости. Вопросы, связанные с регулированием нестандартной занятости, являются одними из наиболее актуальных в экономике труда.

Мощный импульс более глубокому пониманию содержания неустойчивой занятости с учётом ее особенностей в Российской Федерации придал выполненный в 2016-2018 гг. проект Российского научного Фонда: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», № 16-18 -10140. Российскими учеными: В.Н. Бобковым (руководитель проекта), В.Г. Квачевым, И.Б. Колмаковым, Н.В. Локтюхиной, Н.Л. Лютовым, В.Р. Мешковым, И.В. Новиковой, Ю.Г. Одеговым, Е.В. Одинцовой, В.В. Павловой, И.А. Шичкиным, М.А. Юдиной, – опубликованы более 60 статей, три научные монографии [4-5; 7], проведены две крупные международные конференции, осуществлено участие с докладами в более 10 международных конференциях за рубежом, создан, функционирует и актуализируется специальный сайт «Неустойчивая занятость в Российской Федерации» [14]. Исследования этой глобальной проблемы проводились и продолжают во взаимодействии с зарубежными европейскими коллегами, объединёнными в сетевые группы SUPI (Social Uncertainty, Precarity and Inequality) [15] и EN RLMM (The European Network on Regional Labour Market Monitoring) [16].

Значительно расширилось изучение проблематики нестандартной и неустойчивой занятости

другими российскими учеными. За период 2016-2019 гг., согласно данным Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU [3], вышло более 8 тыс. публикаций, касающихся «нестандартной занятости» и «неустойчивой занятости». Осмысление этой глобальной проблемы продолжается и нуждается в упорядочении понятийного аппарата, углублении теоретико-методологических представлений и подходов к измерению стандартной, нестандартной и неустойчивой занятости.

### **Организационно-техническая и социально-экономическая природа современной занятости**

Широко известно, что труд имеет двойственную природу: это целесообразная деятельность (реализация конкретных способностей работников, создание потребительной стоимости) и затраты рабочей силы в её абстрактной (время или стоимость) форме. Труд не может быть неустойчивым (прекарным) или устойчивым (не прекарным). *Неустойчивой (прекаризованной)* может быть *занятость (precarity of employment)*.

Нестандартная занятость и стандартная занятость – это комплексные явления, сущность которых формируется под воздействием развития *производительных сил* и производственных отношений. Производительные силы характеризуют *организационно-техническую сторону занятости*, а производственные отношения дают ей социально-экономическую определенность. *Гибкость* или *стабильность* – это организационно-технические характеристики занятости. *Социально-экономическое содержание занятости* проявляется в *неустойчивости*, представляющей вынужденную утрату трудовых и социальных прав работников, или *устойчивости* – защищённой занятости с гарантией их экономических и социальных прав.

*Гибкость занятости (flexibility of employment)* и высокая мобильность работников являются вызовами производительных сил и могут проявляться в *возможностях* или *угрозах (рисках)* обществу в зависимости от производственных и иных общественных отношений.

Организационно-техническая сторона нестандартной занятости, включающая характеристики средств труда, их применение на территории работодателя или вне ее, профессионально-квалификационные характеристики работника, форм контроля за ним и др., нейтральна к её социально-экономическим характеристикам. Производительные силы могут быть использованы как «во благо», так и «во зло» развитию человека, общества и отдельных его социальных классов

и групп, а также экономике той или иной страны.

Реализация огромных возможностей гибких форм занятости представляет вызовы для реализации трудового потенциала работников, для развития их способностей. Они выражаются в быстром росте разнообразия рынков труда и форм занятости; в беспрецедентных возможностях сокращения рабочего времени и перераспределения массива работы между большим количеством людей, и, как следствие, расширения их свободного времени; в использовании возможностей колоссального роста связности рынков труда, экономик и обществ, повышения управляемости социоприродными системами на всех уровнях деятельности людей и их сообществ; и др.

Современные производительные силы позволяют осуществлять занятость, не выходя из дома, будучи в другом городе или вообще в другой стране. В основном это, конечно, касается людей интеллектуального, творческого труда. У них зачастую вообще не бывает стандартных выходных. И официальные праздники для них – не повод ничего не делать. Кто-то трудится по ночам или, скажем, по несколько часов ежедневно, в том числе, в субботу и воскресенье. Поэтому для них необходимы гибкие контрактные соглашения и условия труда, иной подход к выявлению рабочего и сводного времени и др. организационные меры, способствующие повышению результативности нестандартной занятости.

Такая занятость выгодна, прежде всего, высоко конкурентным работникам, которые востребованы на рынке труда. Гибкие формы занятости выгодны и работникам, для которых занятость не является приоритетом в силу жизненных обстоятельств. Имеются в виду пенсионеры, студенты, женщины, находящиеся в декретном отпуске, и др. Временная занятость, подработки или единичные заказы, поступающие время от времени, удобны для этих категорий населения.

Реализация возможностей гибкой занятости и *мобильности работника* проявляется в росте и реализации их человеческого потенциала, в повышении производительности труда и современных формах организации деятельности по производству продукта, услуг и информации в национальной и мировой экономиках.

При капитализме возможности большей гибкости и мобильности работника реализуются, прежде всего, в интересах *капитала* и *буржуазного государства*, а не работника. Гибкие формы занятости чрезвычайно выгодны для работодателя. Они позволяют ему сократить расходы на средства труда, персонал и оплату его труда. А работникам, особенно, если их труд не является

конкурентоспособным, или при отсутствии других доступных рабочих мест и особых жизненных обстоятельств, остается только мириться с условиями капитала, если они не хотят остаться без средств к существованию. Но такого желания, думается, ни у кого нет. Это означает, что риски, обусловленные гибкостью занятости, смещаются от капитала к труду.

Нестандартная занятость может быть устойчивой и неустойчивой, защищённой и незащищённой как для работника, так и для работодателя. В реальной российской практике нестандартная занятость, чаще всего, является неустойчивой и незащищённой. Однако это не означает, что она всегда является таковой. Так, например, в современных условиях неформальная занятость (зарегистрированные и незарегистрированные хозяйствующие субъекты), в значительной мере, является неустойчивой и незащищённой, но часть такой занятости по формам контрактных соглашений, природе трудовых отношений и условиям труда не выявляет признаков её неустойчивости, а в перспективе, вся она может быть фактически и юридически введена в рамки устойчивой и защищённой занятости.

Устойчивость или неустойчивость нестандартной занятости – это её социально-экономическая характеристика. Современные производственные отношения проявляются в широком распространении неустойчивой занятости, в угрозе огромных масштабов безработицы; в подрыве социальной функции труда вследствие его индивидуализации; в угрозах, создаваемых для работника распространением искусственного интеллекта; в росте неустойчивости современных обществ.

Изменения в занятости формируют целую цепочку изменений в современных производственных и в целом в общественных отношениях. Неустойчивая занятость, включающая элементы незащищённой, в том числе неофициальной занятости в формальной экономике; неофициальной занятости в скрытом производстве; временную незанятость (безработицу), всё более становится одной из основных угроз современным обществам.

В материальном и духовном производстве формируются не только социально-экономические группы работников, утратившие часть или основные трудовые и социальные права, но и социально-политические группы работников. Социологи в полный голос говорят о формировании прекариата – социально-политических слоёв работников, осознающих своё неустойчивое и незащищённое положение в современном капи-

талистическом обществе и объединяющихся для выражения своих интересов [11-12].

МОТ, обобщив результаты международных исследований и практику регулирования неустойчивой занятости, в начале второго десятилетия XXI века сформулировала достаточно широкую теоретико-методологическую платформу критериев неустойчивой занятости, а именно: тип контрактных трудовых соглашений, природу трудовых взаимоотношений, неустойчивые условия труда, – и дал трактовку каждого из этих критериев [13]. Из них вытекает классификация индикаторов неустойчивой занятости. Если не руководствоваться этим методологическим подходом, то анализ социально-экономических характеристик неустойчивой занятости, состав ее индикаторов получаются неполными, а зачастую, и недостоверными.

Социально-экономическая сторона современной занятости проявляется в вынужденных для работника производственных отношениях, сопровождающих значительную часть занятости по найму, предпринимательства и самозанятости. Работники ущемляются ограниченными сроками контрактных соглашений, опосредованием трудовых отношений с непосредственным работодателем, скрытыми отношениями найма, неустойчивыми условиями труда (низкой заработной платой, не произведенными отчислениями в фонды обязательного социального страхования и др.) и т.п. Индикаторы, характеризующие *вынужденность* занятости и *лишения* работника, являются важными характеристиками неустойчивой занятости.

#### **Оценивание масштабов неустойчивости нестандартной занятости**

Комплексную характеристику неустойчивой занятости позволяет дать совместное применение экономических (статистических) и социологических методов исследования. По отношению к наемным работникам тестирование степени неустойчивости занятости показало следующие результаты.

Результаты оценивания на основе данных Росстата [9] и РМЭЗ [10] показали, что большая распространенность неустойчивой занятости проявляется не при рассмотрении вида трудового договора с работниками, а при анализе условий их занятости: наличие отклоняющегося от нормального рабочего времени, отсутствие оплачиваемого отпуска и др. [7, С. 215-228; 8]. Исследование на основе данных 26 волны РМЭЗ выявило, что в 2017 г. в организациях с разной степенью прекаризованности условий занятости (от умеренной,

характеризующейся наличием 1-2 параметров, до высокой – с 5 и более параметрами) [7, С. 220-222] были заняты около 70% работников [10].

Анализ занятости работников организаций на наличие: 1) прекаризованности условий занятости, 2) официального оформления трудовых отношений (по трудовой книжке, трудовому договору, контракту) и 3) причин неофициальной занятости (при ее наличии), – позволил получить следующие данные. Около трети работников были официально заняты по найму в организациях и не имели прекаризованности условий занятости (см. рисунок 1). Еще около 60% наемных работников организаций были официально заняты, но имели прекаризованные условия занятости по одному и более параметрам. Около 8% работников организаций были заняты неофициально, при этом для одной группы из них такая занятость являлась вынужденной (официально оформлять трудовые отношения не захотел работодатель), а для другой – нет (они сами не захотели оформлять трудовые отношения или это было их совместное с работодателем решение). Эти группы работников примерно равны по численности.

Учёт удовлетворенности работников организаций условиями их труда в дополнение к выделенным аспектам анализа позволил выделить следующие группы работников [10]:

1) Занятые официально работники, не имеющие прекаризованных условий занятости (насчитывают не многим более 33%);

2) Занятые официально работники, имеющие прекаризованные условия занятости, которых в целом устраивают условия труда (насчитывают не многим менее 40%);

3) Занятые официально работники, имеющие прекаризованные условия занятости, которых в целом не устраивают условия труда (насчитывают около 21%);

4) Неофициально занятые работники по причине того, что работодатель не захотел официально оформлять трудовые отношения, которых в целом устраивают условия труда (насчитывают менее 2%);

5) Неофициально занятые работники по причине того, что работодатель не захотел официально оформлять трудовые отношения, которых в целом не устраивают условия труда (насчитывают не многим более 2%);

6) Неофициально занятые работники по причине того, что они сами не захотели оформлять трудовые отношения или это было их совместное с работодателем решение, которых в целом устраивают условия труда (насчитывают не многим более 2%);



**Рисунок 1. Группировка занятых по найму в организациях по наличию прекаризovanности условий их занятости и официального оформления трудовых отношений, 2017 г., в целом по России, в %**  
**Picture 1. Grouping Hired Workers in Companies in Terms of Precarious Employment and Official Forming Labour Relations in Rossiya as a Whole, 2017, percent**

Оценка на основе данных 26 волны РМЭЗ [10]

7) Неофициально занятые работники по причине того, что они сами не захотели оформлять трудовые отношения или это было их совместное с работодателем решение, которых в целом не устраивают условия труда (насчитывают менее 2%).

Представленные авторами ниже результаты специально организованного социологического анализа позволили расширить исследование неустойчивости занятости и были направлены на применение социологических индикаторов для выявления группировок работников по отношению к неустойчивой занятости и верификацию характеризующих её экономических и социологических индикаторов. Оценивание степени неустойчивости занятости проводилось для следующих 2-х групп работников, включающих 4-е подгруппы: 1) Трудоустроенных официально по найму, в том числе, временно отсутствующих на работе из-за болезни, отпуска, а также работающих официально на себя; 2) Работающих по найму без оформления или на себя неофициально, без юридической регистрации.

При оценивании меры неустойчивости занятости тестировались следующие индикаторы:

1) Контрактные соглашения, которые не обеспечивают защиты трудовых прав работника, а часть из них ставят в крайне уязвимое положение в трудовых отношениях;

2) Работодатель, который не надлежащим образом соблюдает условия контрактных соглаше-

ний, а в ряде случаев допускает их многочисленные нарушения;

3) Продолжительность рабочего времени в часах у работника больше стандартной;

4) Размеры доходов от занятости, предопределяющие абсолютную монетарную бедность домохозяйств. Тестировались доходы ниже 1,5 региональных прожиточных минимумов. В этих случаях стандартная российская полная семья, состоящая из трёх человек (двое работающих взрослых и ребёнок), имеет душевые доходы ниже регионального прожиточного минимума;

5) Ограниченный доступ работника к механизмам социальной защиты. Тестировались неоплаченные отпуска и больничные листы;

6) Высокая вероятность увольнения работника при занятости до одного года;

7) Продолжение поиска работником альтернативной занятости во время продолжения занятости на основной работе.

Оценивание масштабов прекаризации занятости проводилось по доле работников, охваченных выше представленными индикаторами. Анализировались следующие профили работников:

Профиль №1: Наемные работники, имеющие официальные контракты, удовлетворённые своей занятостью, занятые по официальным прямым бессрочным контрактам или заключившие срочные контракты со стажем работы от 1 года и более.

Профиль №2: Наемные работники, имеющие официальные прямые контракты или заключив-

шие срочные контракты со стажем работы от 1 года и более, но неудовлетворённые своей занятостью с точки зрения защиты трудовым договором их прав и/или с точки зрения соблюдения работодателем условий трудового договора.

Профиль №3: Работники с нестандартной занятостью, работающие в условиях дистанционной занятости, по субподряду, по агентскому контракту, фиктивной samozанятости, гражданско-правовым договорам и др., имеющие официальные контракты в формальной и неформальной экономике.

Профиль №4: Работники с нестандартной занятостью, работающие на условиях неофициального (теневых) трудового договора с работодателем или являющиеся не зарегистрированными индивидуальными предпринимателями.

Исследование проводилось авторами (с участием В.Г. Квачева) методом массового опроса респондентов с использованием специально созданной онлайн-платформы в сентябре 2016 г. Выборка была квотирована по полу, возрасту, месту проживания респондентов и положению на рынке труда.

Социологическое исследование выявило, что нестандартные формы занятости характеризуются более высокой неустойчивостью по сравнению

со стандартной занятостью [2]. У работников, имеющих официальные контракты, но занятых не на условиях бессрочных трудовых договоров или срочных контрактов более одного года, а работающих в условиях дистанционной занятости, по субподряду, по агентскому контракту, фиктивной samozанятости, гражданско-правовым договорам и др. (Профиль №3, 192 респондента), а также у работников в теневых формах нестандартной занятости (Профиль №4, 102 респондента), были выявлены более высокие размеры индикаторов неустойчивой занятости в сравнении с работниками, удовлетворёнными стандартной занятостью (Профиль №1, 200 респондентов) и работниками, неудовлетворёнными стандартной занятостью (Профиль №2, 273 респондента) (см. таблицу 1).

Обработка результатов опроса показала следующее. В нестандартных формах занятости (Профили №3 и №4) удельный вес работников, охваченных прекаризованной занятостью, составил по отдельным индикаторам от 5,5% до 97,6%. Для сравнения у работников со стандартной занятостью (Профиль №1) эти индикаторы охватывали от 0 до 35,5%, т.е. значительно меньше работников. Однако стабильная занятость со строго регламентированными рабочей неделей и

Таблица 1

**Доля работников, характеризующаяся индикаторами неустойчивой занятости в зависимости от профилей занятости (2016 г., в %)**

Table 1

Share of Workers Characterized by Indicators of Precarious Employment Subject to Employment Profiles, 2016, percent

Индикаторы неустойчивости занятости по основному месту работы	Профили занятости			
	1	2	3	4
Договор не обеспечивает защиты важных трудовых прав / крайне уязвимое положение в трудовых отношениях	0	80,2/14,3	97,6/20,7	-
Ненадлежащее соблюдение работодателем условий договора / многочисленные нарушения	0	74,4/7,7	93,5/13,0	-
Продолжительность рабочего времени в часах больше стандартной (больше 31-40 часов в неделю)	28,0	38,8	47,0	36,2
Доходы от занятости ниже 1,5 региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения	17,5	19,1	24,0	22,4
Не оплачиваются отпуска / больничные листы	2,5/1,5	5,5/6,6	8,3/9,4	-
Высокая вероятность увольнения работника при занятости до одного года	16,0	26,7	43,8	31,4
Поиск работы при наличии занятости	35,5	64,5	73,4	65,7

Таблица составлена авторами на основе обработки результатов специально организованного социологического опроса [2].

количеством рабочих часов в условиях развития нестабильных, гибких форм занятости, приводила к ограничениям в использовании кадрового потенциала работников.

Работников Профиля №1 отличает значительное преобладание женщин (61%, в целом по работникам – 46%); концентрация возрастных групп старшего трудоспособного и пенсионного возрастов (74,5%, в целом по работникам – 24,3%).

Следствием противоречий стабильности занятости её гибким формам является размывание стандартной занятости, что наглядно проявилось в характеристиках работников Профиля №2. Значения индикаторов неустойчивости занятости в нём значительно выросли и охватывали от 5,5% до 80,2% работников. Однако работодателям удалось в результате расширения использования гибкой занятости значительно диверсифицировать кадровый состав работников. Доля молодежи (15 - 29 лет) выросла с 6,5% в Профиле №1 до 24,5% в Профиле №2. Соотношение мужчин и женщин в Профиле №2 составило (в процентах) 48:52, в то время как в Профиле №1 их соотношение составляло 39:61. Доля работников старших возрастов (50+) в Профиле №2 составила 23,8%, в то время как в Профиле №1 она составляла 74,5%.

В Профиле №3 нестандартной занятости расширение гибких её форм при высокой их неустойчивости позволило ещё более трансформировать кадровый состав работников. Доля мужчин выросла до 52%, молодежи – до 27,1%, доля работников старших возрастных групп уменьшилась до 23,5%.

Обращает на себя внимание более высокий уровень целого ряда индикаторов неустойчивости занятости в Профиле №3 нестандартной занятости, характеризующем её легальные формы, по сравнению с Профилем №4 нестандартной занятости, характеризующим её теневые формы: более высокий удельный вес низкооплачиваемых работников, продолжительности рабочего времени в часах больше стандартной, вероятности увольнения работников при занятости до одного года, находящихся в поиске работы при наличии занятости и др. Это является предпосылкой, формирующей у части работников предпочтения «ухода» из легальных форм нестандартной занятости в теневые её формы.

### Выводы

Неустойчивая занятость является социально-экономической характеристикой современной занятости и в современных условиях обусловлена капиталистическими производственными отношениями. Те исследователи, которые связывают

её сокращение исключительно с развитием производительных сил, недооценивают ограничения / стимулы, налагаемые на их развитие производственными отношениями. Современные гибкие формы занятости и мобильность работников используются, прежде всего, в интересах капитала. Трансформация всё ещё «дикого» российского капитализма, введение в практику новых норм регулирования труда и занятости, безусловно, позволит снизить масштабы неустойчивой занятости. Этот путь прошли и проходят развитые капиталистические страны. Однако он не решает главной проблемы этих стран: классовых противоречий (антагонизмов) основной массы трудящихся и капитала вместе с обслуживающей его интересы государственной властью. Они решаются в капиталистическом обществе только в результате классовой борьбы и вынужденных уступок труду со стороны капитала. А, следовательно, и сама неустойчивая занятость, исчерпываясь в одних формах, будет проявляться в других. Эта проблема не может быть решена окончательно в рамках капиталистической общественной системы.

Исследования, выполненные авторами в 2014 – 2018 гг., выявили и обосновали необходимость трансформации олигархической (государство, отражающее интересы монополистического капитала) и коррупционной модели российского капитализма в направлении демократизации, развития социальной справедливости и сопровождающего их снижения неустойчивой занятости [1; 4-7]. Прежде всего, необходимо создание условий для сохранения устойчивости занятости работникам, осуществляющим стандартную занятость, т.е. имеющим официальные бессрочные прямые контракты или заключившим срочные контракты продолжительностью от года и более, но неудовлетворенным занятостью, вследствие недостаточной защиты трудовым договором их прав и/или их несоблюдения работодателем. В этих профилях занятости произошло и продолжается фактическое проникновение в стандартную (стабильную) занятость её нестандартных (гибких) форм. Необходимо изменить трудовое законодательство так, чтобы работники, охваченные стандартной занятостью, не чувствовали себя незащищёнными. Это, по мнению авторов, является основным условием сокращения неустойчивости нестандартной занятости.

Для работников, предпочитающих нестандартную занятость в преобладающих в ней гибких формах, необходима разработка новых законодательных актов, направленных на её государственное регулирование. Особенно это относится к

формальным (легальным) формам нестандартной занятости. В этих кластерах экономики, прежде всего, в легальной неформальной занятости необходимо создать условия для защиты трудовых и социальных прав работников. Эти формы нестандартной занятости аккумулируют значительную часть молодёжи, которая впервые выходит на официальный рынок труда и испытывает трудности с поиском устойчивой и удовлетворяющей её занятости. Авторы уверены, что повышение управляемости защитой трудовых и социальных прав работников в стандартных формах занятости и в легальных формах нестандартной занятости создаст необходимые предпосылки для выхода из тени нелегальной части нестандартной занятости и переформирует рынки труда и занятости в направлении повышения результативности труда и повышения качества трудовой жизни. Разработчиками Проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и

направления снижения» (проект Российского научного фонда, №16-18 – 10140, научный руководитель – В.Н. Бобков) были предложены проекты законодательных актов, позволяющих осуществлять государственное регулирование 6-ти современных реально существующих в России форм нестандартной занятости, которые ещё находятся в тени полностью или частично [4, С. 36-60; 5, С. 260-278].

Адекватность ответов на организационно-технические вызовы занятости и социально-экономические угрозы неустойчивой занятости является глобальным вызовом современности и определит привлекательность и место России в будущем мировом сообществе.

**Благодарности и финансирование.** Авторы благодарят Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) за поддержку проекта №18-29-16126.

#### Список литературы

1. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекарнизация в России: введение в анализ. М.: ТЭИС, 2014. 96 с.
2. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379.
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (Дата обращения: 04.06.2019)
4. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / Под ред. В.Н. Бобкова. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018. 80 с.
5. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / Под ред. В.Н. Бобкова. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.
6. Неустойчивость занятости (прекарнизация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. М.: Издательский Дом «МАГИСТР-ПРЕСС», 2015. 448 с.
7. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / Под редакцией В.Н. Бобкова. М.: РеалПринт, 2017. 560 с.
8. Одинцова Е.В. Индикаторы неустойчивой занятости по найму в формальной экономике в России, количественное оценивание // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №1. С. 7-14.
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>
10. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

#### References

1. Bobkov V.N., Veredjuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. Zanjatost' i social'naja prekarizacija v Rossii: vvedenie v analiz. – M.: TJeIS, 2014. – 96 s.
2. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Neustojchivaja zanjatost' v Rossijskoj Federacii: rezul'taty sociologicheskogo issledovanija // Jekonomika regiona. – 2018. – №2. – S. 366-379.
3. Nauchnaja jelektronnaja biblioteka eLIBRARY.RU. [Jelektronnyj resurs]. URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (Data obrashhenija: 04.06.2019)
4. Neustojchivaja zanjatost' v Rossijskoj Federacii: sostojanie i napravlenija snizhenija / Pod red. V.N. Bobkova. – M.: RJeU im. G.V. Plehanova, 2018. – 80 s.
5. Neustojchivaja zanjatost' v Rossijskoj Federacii: teorija i metodologija vyjavlenija, ocenivanie i vector sokrashhenija: nauchnaja monografija / Pod red. V.N. Bobkova. – M.: KNORUS, 2018. – 342 s.
6. Neustojchivost' zanjatosti (prekarizacija): osobennoe i obshhee s uchetom integracionnyh usilij gosudarstva i obshhestva. – M.: Izdatel'skij Dom «MAGISTR – PRESS», 2015. – 448 s.
7. Neustojchivost' zanjatosti: mezhdunarodnyj i rossijskij konteksty budushhego sfery truda: monografija / Pod redakciej V.N. Bobkova. – M.: RealPrint, 2017. – 560 s.
8. Odincova E.V. Indikatory neustojchivoj zanjatosti po najmu v formal'noj jekonomike v Rossii, kolichestvennoe ocenivanie // Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. – 2018. – №1. – S. 7-14.
9. Oficial'nyj sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki. [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://www.gks.ru/>
10. «Rossijskij monitoring jekonomicheskogo polozhenija i zdorov'ja naselenija NIU-VShJe (RLMS-HSE)», provodimyj Nacional'nym issledovatel'skim universitetom «Vysshaja shkola jekonomiki» i OOO «Demoskop» pri uchastii Centra narodonaselenija Universiteta Severnoj Karoliny v Chapel Hille i Instituta sociologii Federal'nogo nauchno-issledovatel'skogo sociologicheskogo centra RAN. (Sajty obsledovanija RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> i <http://www.hse.ru/rlms>).
11. Stjending G. Prekariat: novyj opasnyj klass. – M.: Ad Marginem Press, 2014. – 328 s.



11. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
12. Тощенко Ж.Т. Прекариат: От протокласса к новому классу / Ж.Т. Тощенко; Институт социологии ФНИСЦ РАН; РГГУ. М.: Наука, 2018. 350 с.
13. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012.
14. Precarity Project. Проект о неустойчивой занятости. [Электронный ресурс]. URL: [www.precarity-project.ru](http://www.precarity-project.ru)
15. SUPI – Social Uncertainty, Precarity and Inequality. [Электронный ресурс]. URL: [www.supi-project.eu](http://www.supi-project.eu)
16. The European Network on Regional Labour Market Monitoring. [Электронный ресурс]. URL: <http://regionallabourmarketmonitoring.net/>
17. The future of work centenary initiative. Report of Director General. International Labour Conference. 104th Session. 2015.
12. Tshhenko Zh.T. Prekariat: Ot protoklassa k novomu klassu / Zh.T. Tshhenko; Institut sociologii FNISC RAN; RGGU. – M.: Nauka, 2018. – 350 s.
13. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. – Geneva: ILO, 2012.
14. Precarity Project. Проект о неустойчивой занятости. [Электронный ресурс]. URL: [www.precarity-project.ru](http://www.precarity-project.ru)
15. SUPI – Social Uncertainty, Precarity and Inequality. [Электронный ресурс]. URL: [www.supi-project.eu](http://www.supi-project.eu)
16. The European Network on Regional Labour Market Monitoring. [Электронный ресурс]. URL: <http://regionallabourmarketmonitoring.net/>
17. The future of work centenary initiative. Report of Director General. International Labour Conference. 104th Session. 2015.