

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Феномен прекаризованной занятости

Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда^{1?2}

Flexible Employment: the Way to Chaos or the New Model of the Labour Markets Stability

Получено 05.08.2018 Одобрено 18.08.2018 Опубликовано 08.10.2018 УДК: 331.5

DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10022

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 Socioeconomic 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

Аннотация

Публикация посвящена поиску ответа на вопрос, прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда?

Объект исследования – работники, сгруппированные по условиям контрактных соглашений в пять профилей занятости.

Предмет исследования. Теоретическая сторона предмета исследования раскрывает трудовые отношения в стандартной и нестандартной формах занятости. Эмпирическая сторона предмета исследования характеризует особенности занятости в выборке работников, котируемой по полу, возрасту, проживанию (по федеральным округам) и положению в сфере труда, пропорциональной генеральной совокупности работников по данным Росстата.

Цель исследования состоит в том, чтобы на примере российской экономики охарактеризовать общее и особенное современных отношений занятости в различных ее профилях и предложить пути ее регулирования в интересах труда, капитала и государства.

Основные теоретические положения статьи раскрывают благоприятные возможности для роста и реализации трудового и предпринимательского потенциала работников вследствие повышения гибкости занятости, характеризуют проблемы, возникающие вследствие порождаемых ею утратой работниками трудовых и социальных гарантий. Основные эмпирические положения статьи характеризуют профили занятых работников, дифференцированные в зависимости от сочетания стандартных и нестандартных форм их занятости.

Результаты исследования выражаются в выработке предложений по реализации положительного потенциала гибкой занятости и ограничению ее негативных эффектов.

Ключевые слова: занятость; стандартная занятость; нестандартная гибкая занятость; профили занятости; неустойчивость занятости; социологический опрос; стабильность и нестабильность занятости.

Abstract

The article deals with searching a reply to whether a flexible (non-standart) employment leads to global chaos in the sphere of employment or to a new model of the labour market stability

The Object of the Study: workers grouped together in five employment structures according to the contract terms.

The Subject of the Study. The theoretic aspect of the subject reveals the labour relations in standard and non-standard forms of employment. The empiric aspect of the subject of the study describes the peculiarities of employment in selecting workers according to gender, age, residence (in federal okrugs) and status in the sphere of labour, proportional general totality of workers according to general totality of workers according for the Rosstat data.

The Purpose of the Study is taking Russian economy as an example to give common and specific characteristics of current employment relations in various structures and suggest the ways for regulating it in the interest of labour, capital and the state. The main theoretic aspects of the article show favorable opportunities for the growth and realizing the labour and business potential of workers as a result of increasing the flexibility of employment. Besides, they characterize the problems in consequence of the fact of losing labour and social guarantees of workers.

The Main Empiric Aspects of the Article defines the structures of employed workers, differentiated according to the combination of standard and non-standard forms of their employment.

The Results of the Study are focused on working out proposals for realizing the positive potential of flexible employment and reducing its negative consequences.

Keywords: employment; standard employment; non-standard flexible employment; employment structures; ups and downs in employment; sociology survey; employment stability and employment instability.

¹ Публикация подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научно-го проекта: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140.

² В публикации представлен углубленный анализ результатов исследования, опубликованного в: Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379.

Введение

В современной экономике работники становятся все более мобильными в пространственном и функциональном отношении. Быстрое развитие гибких форм занятости сопровождается значительным изменением трудовых отношений. Зарубежные и российские ученые, начиная 90-х годов XX столетия, широко исследуют данную проблематику.

Значительный вклад в развитие ее концептуальной основы и влияния на трансформацию современных обществ внесли Бауман З. [1], Бек У. [26], Болтански Л. и Кьяпелло Э. [8], Воско Л.Ф. [34], Каллеберг А. [30], Хепп Р. [32], Херрманн П. [31], Стэндинг Г. [22], Сеннет Р. [33], Ичхот В. и Тобсч В. [35], Гримшоу Д., Джонсон М., Рубери Дж. и Кейзер А. [27] и др. В качестве одной из наиболее актуально звучащих тем за рубежом является концепция т.н. «безопасной гибкости» (flexsecurity). Речь идет о стратегиях, направленных на усиление гибкости рынка труда, модернизацию его организации и трудовых отношений, связанных с безопасностью и социальной защитой наемных работников, равновесием между их производственной и частной жизнью, возможностью обучения и переквалификации в течение всей жизни; принятием мер по помощи уязвимым и обездоленным группам работников, присутствующим на рынках труда или испытывающим трудности при вхождении на них [Каргалова М.В. [13], О будущем... [15], Опыт... [16].

В России в 90-х и нулевых годах преобладали исследования, посвященные влиянию на занятость научно-технического прогресса и новых форм организации труда. Акцент в них делался на изучении новых организационных форм занятости. Достаточно глубокому анализу подверглись т.н. новые формы занятости, нестандартная занятость, гибкая занятость и другие ее аспекты, связанные с быстрым развитием гибкости рынка труда [Тимпельсон В., Капелюшников Р. [9], Капелюшников Р.И. [12], Колосова Р.П., Разумова О., Луданик М.В. [14], Синявская О.В. [21].

Социально-экономическая характеристика современного глобального капитализма, нестабильных форм занятости и высокой социальной дифференциации долгое время оставалась в тени т.н. «мейнстрима» в этой области исследований экономики и социологии труда. Разработки, посвященные нарушению капиталом и обслуживающим его интересам российским т.н. «либеральным» государством, трудовых и социальных прав работников, были немногочисленными [Бизюков П.В., 3; Бобков В.Н., 4; Бугалин А.В., Колганов А.И., 9; Субетто А.И., 23 и ряд др.]. Социально-эконо-

мическая сторона последствий для работников развития гибкости рынков труда широко начала привлекать внимание российских исследователей с начала второго десятилетия XXI века. В этот период вклад в разработку проблем трансформации труда, а также российских особенностей неустойчивости занятости внесли: Бизюков П.В. [2], Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.И. [5], Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т.-О., Черных Е.А. [6], Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. [11], Горшков М.К., Тихонова [18], Санкова Л.В. [19], Сидорина Т.Ю. [20], Тощенко Ж.Т. [24], Шкаратан О.И. [25] и ряд др.

Большой интерес к нестандартной занятости и широкий спектр рассматриваемых вопросов является не только результатом восполнения пробелов ее осмысления в предшествующий период, но и обусловлен значительными особенностями формирования и развития российского рынка труда и занятости. Российский рынок труда формировался в результате разрушения СССР и продолжает испытывать на себе влияние остаточных последствий плановой экономики и сознания людей, которое было ею сформировано. Из-за этого российский рынок труда и сфера занятости имеют много особенностей, отличающих их от механизмов функционирования рынков труда и занятости стран, которые, в отличие от современной России, развивали рыночные отношения при переходе от менее к более развитым социально-экономическим формациям (цивилизациям).

Вследствие быстрого развития научно-технической революции 4.0. и ее влияния на содержание и организацию труда и занятости, не достаточны для полноценного анализа современных форм занятости показатели и индикаторы ее измерения. Это относится к тем из них, которые предложены Международной организацией труда, например, индикаторы «достойного труда» [Юан, 28; ILO, 29], а также Росстатом, особенно, в части характеристики занятости в неформальном секторе экономики [Рабочая сила... 17] и др.

В данной статье представлены результаты социологического анализа, направленные на расширение социологических исследований занятости, применение социологических индикаторов для выявления группировок работников по отношению к занятости, оформленной различными типами контрактных отношений.

Актуальность исследования состоит в выявлении особенных проблем в различных профилях занятости в качестве основания для выработки дифференцированных подходов к ее регулированию в современных условиях.

Гипотеза представленного исследования состоит в том, что группировки работников по типу контрактных отношений, позволяют выявить существенные различия в их занятости, значительные особенности в их демографических, экономических и поведенческих характеристиках и предложить меры, направленные на регулирование занятости.

Научная новизна исследования состоит в том, что его результаты позволяют комплексно оценивать социально-экономическое положение работников в занятости на основе особенностей контрактных соглашений, условий труда, демографических и поведенческих характеристик и рекомендовать дифференцированные меры регулирования их занятости

1. Теория

Международная организация труда (МОТ) связывает современные трансформации в сфере труда с такими характеристиками экономики и сферы труда как «неформальная экономика», «нестандартные формы труда», распространение гибких, краткосрочных и переходных форм занятости, когда работники будут всё более мобильными в пространственном и функциональном отношении.

Гибкие формы занятости характеризуют рост разнообразия возможностей для более полного использования способностей людей, их человеческого потенциала и преодоления ограничений стандартной занятости. Удаленные (периферийные) рынки труда могут использовать возможности революции 4.0 за счет расширения базы вакантных рабочих мест, а также привлечения подходящих сотрудников с помощью дистанционной занятости, подключаясь к глобальной цепочке создания стоимости.

Рост сложности рынков труда и разнообразия форм занятости создает предпосылки для повышения ее эффективности, развития и реализации трудового и предпринимательского потенциала работников, роста производительности труда; многократно усиливает естественный человеческий интеллект для роста связности рынков труда, экономик и обществ, сохранения управляемости социоприродных систем на всех уровнях деятельности людей.

Положительный потенциал развития гибкой занятости может быть реализован при своевременном изучении данного явления, модернизации системы образования, подготовки и переподготовки кадров, адаптации нормативно-правовой базы.

В то же время в гибких формах занятости повышаются риски замены прочных социальных сетей, вытекающих из стабильных трудовых от-

ношений, на ситуации, в которых отдельные лица становятся изолированными, неуверенными и отчужденными. Международная организация труда связывает это с «неформальной экономикой», «нестандартными формами труда», краткосрочными, переходными формами занятости, пространственной и функциональной мобильностью работников.

Нестандартная занятость всё больше приобретает характеристики неустойчивой занятости (*precarity of employment*), проявляющей себя как **вынужденная занятость**, сопровождающаяся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей и заменой их нестандартной занятостью в формальной или теневой экономике (неформальная занятость), или временной незанятостью. Элементы неустойчивой занятости всё больше проникают и в сферу трудовых отношений, регулирующих стандартную занятость.

Неустойчивая занятость порождает стрессовые и, даже, патологические процессы в психике людей, вследствие низких уровня и качества жизни, сдерживания рождаемости, огромных масштабов трудовой миграции, этно-культурных, религиозных и других **влияний на неустойчивость трансовых обществ и всей системы мировых отношений**.

Это одна из проблемных областей современных общественных отношений, обостряющаяся вследствие современной научно-технической революции, глобализации всемирных связей во всех областях и их использования в интересах трансовых и мирового капиталов.

Прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда? Противоречивые многообразные взаимосвязи революции 4.0. и развития сферы труда и общества в условиях капиталистической глобализации это огромный **вызов человечеству**. Его последствия во многом определяют будущее.

2. Методы и данные

По специально разработанной анкете проводился опрос в интернет населения России в возрасте от 15 до 72 лет. Выборка составила 1002 респондента и была квотирована по полу, возрасту, региону проживания и положению на рынке труда, и соответствовала Генеральной совокупности данной возрастной группы населения Российской Федерации¹.

¹ В разработке анкеты, организации опроса и первичной обработке полученных результатов принимал участие к.с.н. В.Г. Квачев

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

Затем, исследуемая группа была разделена на пять профилей, которые были сформированы по типу контрактных отношений по мере возрастания неустойчивости занятости при переходе к профилю с большим номером. К первому профилю (№1, 200 респондентов) были отнесены работники со стандартной занятостью: официальным прямым бессрочным контрактом и работники, заключившие срочные контракты со стажем от 1 года и более, удовлетворенные условиями выполнения контрактов. Профиль №2 (273 респондента) составили работники с такими же условиями контрактных соглашений, но неудовлетворенные их выполнением работодателями. К Профилю №3 (192 респондента) были отнесены работники, имеющие официальные контракты, отличающиеся от стандартной занятости: работающие по субподряду, по агентскому контракту, на условиях фиктивной самозанятости, и др. Неформально занятые работники (102 респондента) на условиях неофициального (теневого) трудового договора с работодателем или являющиеся не зарегистрированными индивидуальными предпринимателями, были отнесены к профилю №4. Для характеристики особенностей условий занятости представителей всех выше названных групп из числа работников с низкими значениями доходов от занятости, составлявшими менее 2/3 медианного дохода, был сформирован профиль №5, включивший 123 респондента.

Изначально первая группа работников формировалась из лиц со стандартной занятостью (№1) с высокой защищенностью трудовым договором прав и гарантий трудоустроенных и надлежащего соблюдения работодателем условий трудового договора (100% работников). Последующие группы (№2-4) формировались по мере снижения степени этих характеристик занятости и роста несоблюдения трудовых прав или крайней уязвимости в трудовых отношениях, и незначительных или многочисленных нарушений условий трудового договора. В группах № 2-3 эти характеристики составляли, соответственно, 80,2 и 74,7; 97,3 и 93,5; в группе №4, включающей

занятых в неформальной (теневой) экономике, негативные значения индикаторов изначально составляли 100%. Значения негативных индикаторов в группах №2-4 превышали их уровень в целом по всем занятым (41,0 и 38,0).

3. Полученные результаты

Представлены в разрезе трех характеристик занятости: 3.1. Гендерных, возрастных и образовательных; 3.2. Условий труда и 3.3 Степени неустойчивости занятости.

3.1. Гендерные, возрастные и образовательные характеристики работников

Эти характеристики с учётом их особенностей в различных профилях занятости подробно рассмотрены в ранее опубликованной статье [Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. [7]]. В данной публикации мы лишь подчеркнем, что в гендерном аспекте в профиле №1 устойчивые отношения занятости способствовали значительному преобладанию женщин по сравнению с мужчинами. По мере роста неустойчивости занятости при переходе от занятости в профиле №1 к профилю №4 соотношение женщин и мужчин поменялось и работники-мужчины стали преобладать над работницами-женщинами. Это свидетельствовало о том, что риски неустойчивости занятости больше брали на себя мужчины, пытаясь реализовать её краткосрочные выгоды: большую гибкость, возможность дополнительной занятости, и соответственно, дополнительных доходов от нескольких источников занятости, повышение доходов при низкооплачиваемой занятости за счет неуплаты налогов и страховых платежей в теневой экономике и ряд др. Это, особенно, выявилось в профиле №5, сформированном из занятых в профилях №1-4 по критерию низкооплачиваемой занятости, в котором значительно преобладали женщины. В отношении возрастного критерия среди занятых выявилась тенденция возрастания удельного веса молодежи (15-29 лет) и лиц в наиболее творческих возрастах (30-49 лет) при переходе от стандартной занятости в профилях №1 и №2 к нестандартной занятости в профилях №3 и №4. Это может означать, что, с одной стороны, молодежи труднее «пробиться» в профили со стандартной занятостью, а, с другой стороны, может характеризовать молодежь как социально-демографическую группу работников, наиболее склонных к риску в надежде более полно реализовать свои способности в гибких и более неустойчивых нестандартных формах занятости. Состав работников профиля №5 с низкооплачиваемой занятостью показал, что в ней более

других представлены молодежь и старшие возрастные группы работников, что свидетельствовало, что надежды значительной доли занятой молодежи на получение более высоких доходов в гибких формах занятости не оправдывались и она являлась одной из наиболее уязвимых категорий работников. Образовательный критерий распределения работников по профилям занятости выявил снижение лиц с высшим профессиональным образованием при переходе от стандартной к нестандартным формам занятости. Это означало, с одной стороны, заинтересованность работодателей в закреплении высокообразованных работников в стандартных формах занятости, а с

другой стороны, выявило, что при возможности выбора типа контрактных отношений, высококвалифицированные работники менее шли на риски, связанные с гибкими формами занятости, вследствие неурегулированности в последних их трудовых и социальных прав.

3.2. Характеристики условий труда работников

Условия труда работников изучались по длительности их рабочей недели, по уровню доходов от занятости и доступу к механизмам социальной защиты.

По длительности рабочей недели распределение работников представлено в Таблице 1.

Таблица 1

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

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

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

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

По мере перехода к профилям №№2-3 с наращиванием характеристик неустойчивости занятости снижалась доля работников со стандартной рабочей неделей, составлявшая соответственно, 44,0% и 34,8%.

Наоборот, росли доли чрезмерно занятых (38,8 и 47,0). Доли недостаточно занятых работников составляли, соответственно, 17,3 и 18,2,

что, примерно, соответствовало значению этого индикатора у работников Профиля №1 с наиболее выраженными характеристиками стандартной занятости. Отличительной особенностью занятости работников, отнесенных к Профилю №4 с теневой занятостью являлись значительно меньшая доля работников со стандартной рабочей неделей (25,9%) и значительно более высокая доля работников с недостаточной занятостью менее 30 часов в неделю, составлявшая 37,9%. Характеристики чрезмерной занятости в этой группе работников составляли 35,2%, что было меньше доли чрезмерно занятых у работников, отнесенных к Профилю №2 и, особенно, к Профилю №3.

Выявить причины работы по графику неполного рабочего времени отдельно в каждом профиле занятости не удалось из-за недостаточной представительности количества респондентов в каждом из профилей занятости, поэтому этот анализ был проведен в целом по всему массиву выборки. Выявлены 4 группы причин работы по графику неполного рабочего времени: 1) это устраивает работника и работодателя – 57%; 2) по причинам, не зависящим от работника и работодателя – 21%; по инициативе работодателя – 18%

и 4) по заявлению работника – 4%. Из приведенных ответов следует, что в большинстве случаев гибкое время работы устраивает обе стороны трудовых отношений. Однако, в случаях разногласий сокращение рабочего времени по инициативе работодателей (18%) более чем в 4 раза превышает аналогичные инициативы работников (4%).

Распределение работников по уровню доходов от занятости и доступу к механизмам социальной защиты подробно охарактеризовано в ранее опубликованной статье [Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. [7]]. Здесь лишь подчеркнем, что у работников профиля №1, доля получающих доходы ниже 10000 руб. в месяц¹, была наименьшей (2,5%). Для сравнения, в целом по выборке доля низкодоходных работников составляла 19,6% или 7,0% от общей их численности. Ниже, чем в профилях №№2-4, была и доля работников, получавших доходы менее 15000 руб. в месяц (17,5%). Это характеризовало более высокую социальную защищенность работников в профиле №1.

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

¹ Прожиточный минимум трудоспособного населения в 3-м кв. 2016 г. составлял 10678 руб. Данные Росстата за 3-ий кв. 2016 г.

Ограничения и нарушения в доступе к механизмам социальной защиты: задержка заработной платы более чем на 5 рабочих дней более одного раза за год, выход по просьбе руководства в отпуск за свой счет длительностью более месяца, постоянная или временная работа без оформления трудовых отношений, неофициальные выплаты части заработной платы из наличной выручки и необходимость возврата части выплаченной заработной платы, неоплата больничного листа и очередного отпуска менее всего были свойственны для работников профиля №1 со стандартной занятостью.

Распространенность нарушений в этой области значительно масштабнее проявлялась по отношению к работникам, занятым в профилях №2 и 3, и, особенно в Профиле №4.

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

Работники других профилей с более высокими рисками неустойчивости занятости давали более скромные самооценки своего материального положения. К 3-ей и 4-ой позиции шкалы самооценок себя отнесли: в Профиле №2 – 77,7% , в Профиле №3-75,5%, в Профиле №4 – 73,5% работников. При этом в профилях №2 и №3 у работников преобладало позиционирование на третьей, более низкой, шкале самооценок. Наоборот, доля оценивших себя на низких позициях шкалы самооценок (1 и 2) росла по мере повышения рисков неустойчивости занятости. Их удельный вес составил у работников Профиля №2 – 21,3%, Профиля №3 – 22,4%, а у работников Профиля №4 – 24,5%. В пятую позицию шкалы самооценок себя поставили, соответственно, 1,0%, 2,1% и 2,0%, что значительно ниже, чем самооценки на этой позиции шкалы у работников в Профиле №1.

3.3. Степень нестабильности занятости

Характеризовалась индикаторами вероятности увольнения с основного места работы и поиска места новой основной занятости и возможностей приработка на дополнительной работе.

Вероятность увольнения в целом по выборке повышалась с увеличением продолжительности занятости. Оценка вероятности увольнения у работников со стандартной занятостью, сосредоточенных в Профиле №1, была значительно ниже, чем в среднем по массиву. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 1% до 10% с возрастанием после 6-ти месяцев работы, кроме позиции 5 (наиболее высокая вероятность увольнения).

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

В Профиле №5, в котором были сосредоточены низкооплачиваемые работники, средние и высокие вероятности увольнения в течение первого года работы составляли от 8,7% до 21,4%, т.е.

в целом имели более высокую вероятность, что было связано, по всей видимости, как с неудовлетворенностью самими работниками, так и с неудовлетворенностью результатами их занятости работодателями.

Поиск трудоустроенными работниками дополнительных занятости и дохода чаще всего свидетельствовал о неудовлетворенности текущим местом работы (Таблица 2). В целом по выборке, большинство работников (56,0%) не прекращали поиски занятости, даже будучи трудоустроенными.

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

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

Таблица 2

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

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

Выявить причины поиска работы во время занятости в каждом из профилей не представлялось возможным из-за их недостаточных размеров выборки в этом аспекте. В целом эти причины чаще всего были связаны с надеждами работников найти более высокую заработную плату (75%), поиском приработка (25%) или нестабильностью имеющегося места работы (176%) [Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В., 7].

Заключение

1. Профиль №1. Характеристики занятости работников этого профиля существенно отличались от других профилей: охват стандартной рабочей недели наибольшей доли работников (53,0%, в целом по работникам – 43,0%); наименее высокие уровни неполной и чрезмерной занятости (19% и 28%, в целом по работникам – 22,0 и 35,0%); более высокий уровень трудовых доходов (доля наименее оплачиваемых (ниже ПМтр.) со-

ставляла 4,6%, по всем работникам – 8,8%), хотя в целом распределение их по уровню трудовых доходов не носило кардинальных различий от работников других профилей); наименьший удельный вес работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя и в условиях стандартной занятости элементы её неустойчивости тоже имелись; более благоприятные самооценки своего материального положения. Большинство работников этого профиля отнесло себя к 3 и 4 позиции шкалы самооценок (84,0%, в целом по работникам – 79,1%); наиболее низкая вероятность увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 1% до 10%, в целом по работникам – от 5% до 15%; наиболее низкий удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу (35,5%, в целом по работникам – 56%).

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

2. Профиль №2. Работников, входящих в этот профиль, отличало от работников, составлявших профиль №1 нарастание неустойчивости занятости, обусловленное нарушениями работодателями условий трудовых договоров, их несоответствием реальным трудовым отношениям и, обусловленной этим, неудовлетворенностью работников своей занятостью (недостаточную защиту договором трудовых прав и надлежащее соблюдение тех прав, которые предусмотрены договором, отметили 65,9% и 23,1%, в целом по работникам эти индикаторы составляли 34% и 60%). Хотя в целом никаких принципиальных отличий от условий занятости работников в профиле №1 здесь не наблюдалось. В этом профиле наблюдалось снижение доли работников, охваченных стандартной рабочей неделей (44,0%, в целом по работникам – 43,0%), рост гибкости занятости (уровни неполной и чрезмерной занятости составляли 16,3% и 38,8%, в целом по работникам – 22,0 и 35,0%); более высокое представительство работников, получающих низкие трудовые доходы (9,6% доля работников с доходами ниже ПМ тр., в целом по работникам –

8,8%); наблюдался рост удельного веса работников, испытывающих нарушения их прав и доступа к механизмам социальной защиты, хотя значения этих индикаторов находились на более низком уровне, чем в целом по работникам (неуплата налогов и страховых сборов – 5,1%, неоплаченные больничные листы – 6,6%, неоплаченные отпуска – 5,5%, в целом по работникам значения этих индикаторов составили 12,0%, 15,0% и 15,6%); самооценки своего материального положения ухудшились (к 3 и 4 позиции шкалы самооценок себя относил 77,7%, в целом по работникам – 79,1%); наблюдался рост вероятности увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составили от 8,4% до 14,7%, в целом по работникам – от 5% до 15%. Однако все эти, казалось бы, не очень значительные подвижки в сторону роста индикаторов неустойчивости занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу значительно вырос (64,5%, в целом по работникам – 56,0%). По сравнению с работниками, составлявшими Профиль №1 этот рост составил почти в два раза.

Необходимо ответить на вопрос, является ли рост индикаторов неустойчивости занятости у работников, составляющих профиль №2, результатом роста гибкости занятости, вследствие попыток работодателей ввести ее элементы при сохранении формальных требований стандартной занятости? Платой за расширение в этом профиле представительства молодежи, лиц в наиболее активном трудовом возрасте является сокращение удельного веса работающих в условиях стандартной рабочей недели, рост гибкости занятости, рост у работодателей необходимости и возможностей ослабления требований к трудовому договору и вытекающих из этого роста текучести кадров и индикаторов неустойчивости занятости. От ответа на этот вопрос зависят возможные трансформации трудового законодательства и будущий образ Профиля №2.

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

Основные отличия положения работников Профиля №3 от профилей №№1 и 2 состоят:

а) в резком уменьшении доли работников, у которых трудовой договор обеспечивает защиту трудовых прав и, по отношению к которым, работодатели надлежащим образом его соблюдали (1,8% и 2,4%, в целом по работникам эти индикаторы показывали значения 46,0% и 60,0%. У работников в Профиле №2 они составляли 12,5% и 23,1%);

б) в значительном сокращении доли работников со стандартной продолжительностью рабочей недели и повышении напряженности занятости, выраженной в заметном увеличении сверхнормативных часов работы (34,4% и 47,0%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 43,0% и 35,0%, у работников Профиля №2 они были 44,0% и 38,8%).

Подводя итоги характеристикам контрактных соглашений, условий занятости и ее нестабильности у работников, отнесенных к Профилю №3, необходимо подчеркнуть, что среди них наблюдался наиболее высокий удельный вес работников, получающих низкие трудовые доходы, широко были распространены нарушения их прав доступа к механизмам социальной защиты (неуплата налогов и страховых сборов – 7,8%, неоплаченные больничные листы – 9,4%, неоплаченные отпуска – 8,3%, в целом по работникам значения этих индикаторов составляли 12,0%, 15,0% и 15,6%); наблюдались наиболее низкие самооценки своего материального положения (к 3 и 4 позиции шкалы самооценок себя относилось 75,5%, в целом по работникам – 79,1%); более, чем в других профилях занятости, росла вероятность увольнения при занятости до одного года. Средние и высокие значения вероятности увольнения (3-5 позиции) в период до года работы составляли от 9,4% до 19,8%, в целом по работникам – от 5% до 15%. Все эти подвижки в сторону роста индикаторов нестабильности занятости выражались в том, что удельный вес тех, кто, будучи занятым, продолжал искать работу, был очень высок (73,4%, в целом по работникам – 56,0%).

Российское трудовое законодательство в настоящее время не настроено на эффективное регулирование занятости в официально оформленных нестандартных формах занятости. Актуальной задачей является трансформация трудового, гражданского и другого законодательства, которая позволяла бы в условиях нестандартной и гибкой занятости, характерной для занятости работников этого профиля, обеспечить соблюдение их трудовых и социальных прав.

4. Профиль №4. Работников, входящих в этот профиль, объединяет с работниками Профи-

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

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

Во-первых, условия труда у работников, отнесенных к Профилю №4, выражались в более низком уровне бедности (9,07%, в целом по занятым этот индикатор составил 8,76%, а у работников в Профиле №3 уровень бедности был наиболее высоким – 12,56%). Уход работодателей в Профиле №4 от уплаты подоходного налога и страховых платежей, позволял обеспечивать работникам более высокие доходы и снижать бедность.

Во-вторых, гибкость занятости у работников этого профиля проявлялась не только в значительном сокращении стандартной продолжительности рабочей недели (25,9%, в целом по работникам этот индикатор составил 43,0%), но и высокой доле работников с сокращенной рабочей неделей (37,9%, в целом по занятым этот индикатор составил 22,0%, а у работников Профиля №3 – 18,2%). Последние больше вынуждены были перерабатывать (47,0%, а в Профиле №3 – 36,2%). Видимо, не случайно, в составе работников этого профиля высокой была доля работников с общим и полным средним образованием (18,6%, в целом по работникам их удельный вес составил 7,5%, а в Профиле №3 – 4,7%). Таким образом, молодежная младшая возрастная группа работников нашла в теневой экономике нишу для своей занятости, поскольку гибкая неполная занятость позволяла им продолжать учебу и реализовывать иные жизненные планы. Не случайно, удельный вес молодежи

в этом профиле был наиболее высоким (28,4%, в целом по работникам этот индикатор составлял 25,7%, а в Профиле №3 – 27,1% (там тоже формы занятости были гибкими).

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

5. Профиль №5. Рассмотрение занятости в этом профиле позволило выявить наиболее социально уязвимые группы работников: женщины, молодежь, лиц старшей возрастной группы.

6. Выявленные признаки роста неустойчивой занятости, сопровождающие рост ее гибкости, их особенности в каждом из сформированных профилей работников, различия в их демографиче-

ских, возрастных, образовательных и экономических характеристиках требует принятия решений по ограничению неустойчивой занятости, непосредственно влияющей на стабильность общественных систем.

Ответ на вопрос, прокладывает ли гибкая (нестандартная) занятость путь к глобальному хаосу в сфере занятости или к новой модели устойчивости рынков труда зависит от того, смогут ли власть, бизнес, общественные объединения работников и организации гражданского общества использовать положительное влияние гибкой занятости и ограничить её отрицательное влияние? Для этого необходимо повысить управляемость развитием экономики и общества, кардинально перестроить систему образования, подготовки и переподготовки кадров, сформировать новые механизмы финансово-кредитной и налогово-бюджетной политики, новые модели социальной защиты работников и новую нормативно-правовую базу регулирования рынков труда и занятости в условиях современной и будущих научно-технических революций, найти адекватные пути гармонизации социо-природных систем.

Список литературы

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.
2. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. 152 с.
3. Бизюков П., Ляпин А., Шеришуква Л., Нойнхейффер Г. Неустойчивая занятость и её последствия для работников, цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». М.: ЦСТП, 2007.
4. Бобков В.Н. (рук. авт. колл.) Уровень и качество жизни населения в современной России. М.: ВЦУЖ, 2007. 718 с.
5. 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.
6. Бобков В.Н., Черных Е.А., Алиев У.Т., Курильченко Е.Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. 2011, №5, с. 13-25.
7. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379.
8. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011. (7)
9. Бузгалин А. В., Колганов А. И. Глобальный капитал. М: Едиториал УРСС, 2004. 512 с. (8)
10. Гимпельсон В., Капелюшников Р. 2005. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05, 2005, с. 36. (9)
11. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала. //Вестник института социологии. 2016, №3(18), с. 57-69. (10)
12. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. М.: ГУ

References

1. Bauman Z. Individualizirovannoe obshchestvo. M.: Logos, 2005.
2. Bizyukov P.V. Praktiki regulirovaniya trudovykh otnoshenij v usloviyah neustojchivoj zanyatosti. — M.: ANO «Centr social'no-trudovykh prav», 2013. — 152 s.
3. Bizyukov P., Lyapin A., Shershukova L., Nojnheffer G. Neustojchivaya zanyatost' i ee posledstviya dlya rabotnikov, cikl broshyur po proektu «Ekonomicheskaya ekspertiza dlya rabotnikov». M.: CSTP, 2007
4. Bobkov V.N. (ruk. avt. koll.) Uroven' i kachestvo zhizni naseleniya v sovremennoj Rossii. — M.: VCUZh, 2007. — 718 s.
5. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. Zanyatost' i social'naya prekarizaciya v Rossii: vvedenie v analiz. — M.: TEIS, 2014. — 96s.
6. Bobkov V.N., Chernyh E.A., Aliev U.T., Kuril'chenko E.N. Neustojchivost' zanyatosti: negativnye storony sovremennykh social'no trudovykh otnoshenij // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2011, №5, s. 13-25.
7. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Neustojchivaya zanyatost' v regionax Rossijskoi Federazii: rezultati soziologicheskogo issledovaniya //Ekonomika regiona.. 2018. №2. P. 366-379.
8. Boltanski L., K'yapello E. Novyj duh kapitalizma. — M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 2011.
9. Buzgalin A.V., Kolganov A.I. Global'nyj kapital — M: Editorial URSS, 2004. — 512 s.
10. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. 2005. Nestandartnaya zanyatost' i rossijskij rynek truda. Preprint WP3/2005/05, 2005, — s. 36
11. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Rossijskij prekarjat: problemy nakopleniya chelovecheskogo kapitala. //Vestnik instituta sociologii. 2016, №3(18), s. 57-69
12. Kapelyushnikov R.I. Nestandartnye formy zanyatosti i bezraboticy v Rossii. Preprint WP3/2004/06. — M.: GU VShE, 2004

- ВШЭ, 2004. (11)
13. *Kargalova M.V.* Европейская социальная модель <http://rudocs.exdat.com/docs/index-125313.html> (12)
 14. *Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В.* Формы занятости населения в инновационной экономике. Учебное пособие. М.: МАКС Пресс, 2008. с. 256. (13)
 15. О будущем европейской социальной модели <http://do.gendocs.ru/docs/index-238535.html?page=6/> (14)
 16. Опыт становления Европейской социальной модели в контексте повышения эффективности социальной политики в России. <http://www.pandia.ru/text/77/203/77369.php> (15)
 17. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. М., 2016. (16)
 18. Российское общество и вызовы времени. Книги 1-5/ [М.К. Горшков и др.], под ред. М.К. Горшкова. М.: Весь Мир, 2015-2017. (17)
 19. *Санкова Л.В.* Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации. Уровень жизни населения регионов России. 2014, №4 (194), С. 44-53. (18)
 20. *Сидорина Т.Ю.* Цивилизация труда: заметки социального теоретика. СПб.: Алетейя, 2014. 400 с. (19)
 21. *Синявская О.В.* Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Поматур, 2005. (20)
 22. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014, 328 с. (21)
 23. *Субетто А.И.* Критика «экономического разума: Научная монография. СПб. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2008. 508 с. (22)
 24. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015, №6, с. 3-13. (23)
 25. *Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) // Социологические исследования. 2015, №12, с. 99-11. (24)
 26. *Beck U.* Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000. (25)
 27. *Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery and Arjan Keizer* Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. UK. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. 2016 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf> (26)
 28. *Evans J. Euan G.* (2009) Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). - Geneva: ILO. (27)
 29. ILO. (2012) Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. - Geneva: ILO, 2012. (28)
 30. *Kalleberg A.L.* Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February: 1-22) (29)
 31. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011 (30)
 32. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / ed. by Rolf-Dieter Hepp. Springer, 2012 (31)
 33. *Sennet R.* The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998 (32)
 34. *Vosko L.F.* Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006. (33)
 35. *Werner Eichhorst and Verena Tobsch* Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels. Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI\(2017\)602025_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf) (34)
 13. *Kargalova M.V.* Evropejskaya social'naya model' <http://rudocs.exdat.com/docs/index-125313.html>
 14. *Kolosova R.P., Razumova T.O., Ludanik M.V.* Formy zanyatosti naseleniya v innovacionnoj ekonomike. Uchebnoe posobie.- M.: MAKS Press, 2008. — s. 256 (16)
 15. O budushchem evropejskoj social'noj modeli <http://do.gendocs.ru/docs/index-238535.html?page=6/>
 16. Opyt stanovleniya Evropejskoj social'noj modeli v kontekste povysheniya effektivnosti social'noj politiki v Rossii. <http://www.pandia.ru/text/77/203/77369.php>
 17. Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnyh obsledovanij rabochej sily). 2016: Stat.sb./Rosstat. — M., 2016.
 18. Rossijskoe obshchestvo i vyzovy vremeni. Knigi 1- 5/ [M.K. Gorshkov i dr.], pod red. M.K. Gorshkova.- M.: Ves' Mir, 2015 -2017.
 19. *Sankova L.V.* Prekarizaciya zanyatosti v sovremennoj ekonomike: sistemnyj risk ili «osobaya» forma fleksibilizacii. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2014, №4 (194), S. 44-53
 20. *Sidorina T.Yu.* Civilizaciya truda: zametki social'nogo teoretika. SPb.: Aletejya, 2014. — 400 s.
 21. *Sinyavskaya O.V.* Neformal'naya zanyatost' v sovremennoj Rossii: izmerenie, masshtaby, dinamika. — M.: Pomatur, 2005
 22. *Stending G.* Prekariat: novyj opasnyj klass. M.: Ad Marginem Press, 2014, 328s
 23. *Subetto A.I.* Kritika «ekonomicheskogo razuma: Nauchnaya monografiya. — SPb. — Kostroma: KGU im. N.A. Nekrasova, 2008. — 508 s.
 24. *Toshchenko Zh.T.* Prekariat — novyj social'nyj klass // Sociologicheskie issledovaniya. 2015, №6, s. 3-13
 25. *Shkaratan O.I., Karacharovskij V.V., Gasyukova E.N.* Prekariat: teoriya i empiricheskij analiz (na materialah oprosov v Rossii, 1994-2013) // Sociologicheskie issledovaniya. 2015, №12, s. 99-11
 26. *Beck U.* Brave New World of Work. Cambridge; Malden: Blackwell Publishers; Polity Press, 2000.
 27. *Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery and Arjan Keizer* Reducing Precarious Work Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. UK. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. 2016 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf>
 28. *Evans J. Euan G.* (2009) Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). - Geneva: ILO.
 29. ILO. (2012) Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. - Geneva: ILO, 2012.
 30. *Kalleberg A.L.* Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 2009, VOL. 74 (February: 1-22)
 31. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Herrmann, Peter; Kalaycioglu, Sibel (Eds.) Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011
 32. Prekarisierung und Flexibilisierung (Precarity and Flexibilisation) / ed. by Rolf-Dieter Hepp. Springer, 2012
 33. *Sennet R.* The Corrosion of Character — The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998
 34. *Vosko L.F.* Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.
 35. *Werner Eichhorst and Verena Tobsch* Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. Brussels. Economy and Scientific Policy European Parliament. 2017. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI\(2017\)602025_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602025/IPOL_BRI(2017)602025_EN.pdf)