

Профили неустойчивой занятости в России¹

Identifying the profile of precarious employment in Russia

Получено 18.09.2017 Одобрено 05.10.2017 Опубликовано 22.12.2017 УДК: 331.5

DOI: 10.12737/article_5a3c33de63f5a1.34502748

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
E-mail: bobkovvn@mail.ru

НОВИКОВА ИРИНА ВИКТОРОВНА

кандидат экономических наук, доцент, в.н.с., зав. лабораторией региональных социально-экономических исследований ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет», ст.н.с. лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
E-mail: NovikovaIV5@gmail.ru

ОДИНЦОВА ЕЛЕНА ВАЛЕРЬЕВНА

кандидат экономических наук, ст.н.с. лаборатории проблем уровня и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН
E-mail: odin_ev@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

NOVIKOVA, IRINA VIKTOROVNA

PhD in Economics, Associate Professor, Head of Laboratory, Senior Researcher of Laboratory of Regional Social and Economic Studies, Faculty of Economics, Amur State University, Senior Research Worker of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences
Email: NovikovaIV5@gmail.ru

ODINTSOVA, YELENA VALER'YEVNA

PhD in Economics, Senior Research Worker of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at the Institute of Socioeconomic Studies of Population, Russian Academy of Sciences
Email: odin_ev@mail.ru

Аннотация

Объект. Неустойчивая занятость.

Предмет. Профиль неустойчивой занятости.

Цель. Выявление профиля неустойчивой занятости в России на основе анализа баз данных о занятости населения (данных Интернет-платформ «Работа в России», Super Job, Head Hunter, данных Федеральной службы государственной статистики, данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ).

Основные положения статьи. Неустойчивая занятость (прекаризация занятости, англ. – precarity of employment) – вынужденные для работника социально-экономические отношения, возникающие в процессе воспроизводства рабочей силы, при сужении сферы занятости на основе официального бессрочного трудового договора со стандартной рабочей неделей и расширении ее на условиях срочных, гражданско-правовых и иных отношений занятости, а также при неформальной занятости в формальной экономике, скрытом производстве, при незаконной деятельности и безработице. Развитие информационно-коммуникационных технологий позволяет минимизировать транзакционные издержки на рынке труда и сократить отрицательные проявления неустойчивой занятости населения за счет мониторинга современных баз данных о возможности трудоустройства, таких как Интернет-платформы. Для оценивания параметров неустойчивой занятости авторами было проведено исследование крупнейших в России Интернет-платформ: «Работа в России», Super Job, Head Hunter, которое позволило сформировать профиль неустойчивой занятости, характеризующийся заявленной потребностью работников (резюме) и работодателей (вакансии) в данной форме занятости. Полученные результаты анализа дополнены анализом данных Федеральной службы государственной статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ.

Abstract

The Object of the Study. Precarious employment.

The Subject of the Study. Profile of precarious employment.

The Purpose of the Study. Identifying the profile of precarious employment in Russia on the basis of the analysis of databases on employment (Internet platforms "Work in Russia", Super Job, Head Hunter, data of Federal State Statistics Service and data of Russia Longitudinal Monitoring survey (RLMS-HSE)).

The main Provisions of the Article. Precarious employment (precarity of employment) is forced to the employee socio-economic relations arising in the process of reproduction of labor force, while narrowing the sphere of employment on the basis of the official open-ended employment contract with a standard work week and expanding it in the fixed-term employment contract, civil contract and other relations of employment and in informal employment in the formal economy, hidden production, illegal activities and unemployment. The development of information and communication technologies allows to minimize transaction costs in the labour market and to reduce the negative manifestations of precarious employment by monitoring the current databases on employment opportunities, such as the Internet platform. For estimating parameters of precarious employment, the authors conducted a study of Russia's largest Internet platforms - "Work in Russia", Super Job, Head Hunter, which allowed to form a profile of precarious employment, characterized by a stated need of employees (CV) and employers (vacancies) in this form of employment. The results of the analysis are complemented by analysis of data of Federal State Statistics Service and Russia Longitudinal Monitoring survey (RLMS-HSE).

1 Публикуется при финансовой поддержке гранта Российского научного фонда «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», № 16-18-10140.

Ключевые слова: неустойчивая занятость, профиль неустойчивой занятости, "Работа в России", "Super Job", "Head Hunter".

Keywords: precarious employment, the profile of precarious employment, "Work in Russia", "Super job", "Head Hunter".

1. Введение

Современная экономика и сфера труда характеризуются распространением гибких, краткосрочных и переходных форм занятости [Eurofound, 2017, 11; MOT, 2015, 3; OECD, 2016, 15]. Основными факторами, оказывающими влияние на данную трансформацию, являются глобализация и развитие информационно-коммуникационных технологий, формирующих информационное общество и цифровую экономику [Новикова, 2017, 6]. Работники становятся все более мобильными в пространственном и функциональном отношении [Greene, Mamic, 2015, 13; Mandl и др., 2015, 14]. Вследствие отсутствия условий для достойного труда, во многих сферах в «формальной» экономике широко распространены прекаризованные формы занятости [Неустойчивость занятости, 2015, 5; Reducing precarious work..., 2016, 16]. Как следствие этого, огромные масштабы приобрела «неформальная» экономика и занятость, в которой прекаризация трудовых отношений проявляется в наиболее острых формах.

В данной работе авторами рассматривается проблема рисков и эрозии замены «...прочных социальных сетей, ...вытекающих из стабильных трудовых отношений, на ... ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта...» [MOT, 2015, 3]. Целью данной публикации является выявление профиля неустойчивой занятости на основе использования сравнения различных баз данных о занятости населения.

2. Профиль неустойчивой занятости на основе данных Федеральной службы государственной статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ¹ (РМЭЗ)

В формальной экономике доля работников, находящихся в неустойчивых формах занятости

по устной договоренности без оформления документов о трудоустройстве, а также не на основе бессрочных трудовых договоров, составляла в 2016 г. от 8,5% до 12,2% (таблица 1).

Состав неустойчиво занятых работников представлен, главным образом, работающими на основе устной договоренности без оформления документов (3,8%/7,5% работников) и по трудовым договорам на определенный срок (3,7%), а также работающими по договорам гражданско-правового характера, по трудовым договорам о выполнении работы на дому или дистанционной работы (около 1%) (таблица 1).

Занятость в организациях без официального оформления, как показывают данные 25 волны РМЭЗ, наибольшее распространение получила в таких видах экономической деятельности, как реклама, маркетинг (28,6%), спорт, туризм, развлечения (28%), услуги населению (26,1%), торговля, бытовое обслуживание (16,8%) и др. [Российский мониторинг..., 8].

Неустойчивая занятость, соответственно, ее профиль, состав неустойчиво занятых работников, определяется не только формой занятости, но также и условиями занятости.

На основе оценивания условий оплаты труда неустойчивая занятость определяется наличием низкого уровня заработной платы, ее неофициальной выплатой, наличием задолженности по заработной плате, уменьшением заработной платы или сокращением часов работы не по инициативе работника. Так, по данным Росстата, в 2017 г. у 7,3% работников организаций заработная плата не достигала прожиточного минимума трудоспособного населения, а еще у более 50% работников составляла от одного до трех прожиточных минимумов трудоспособного населения (таблица 2). По данным 25 волны РМЭЗ, 8% работникам организаций уменьшали заработную плату или сокращали часы работы не по их инициативе, а у 3,1% работников организаций имелась задолженность по заработной плате.

Около 15% работников организаций получили заработную плату полностью или частично неофициально (таблица 2), при этом прекаризация условий занятости работников организаций по данному параметру наибольшее распространение получила в таких видах экономической деятель-

¹ «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 РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

Таблица 1

**Доля наемных работников с неустойчивыми формами занятости
(на основе наличия и вида трудового договора; основная работа, 2016 г.)**

	В %*
Доля наемных работников, занятых на основе устной договоренности без оформления документов	3,8/7,5**
Доля наемных работников, занятых на условиях трудового договора на определенный срок	3,7
Доля наемных работников, занятых на условиях договора гражданско-правового характера	0,9
Доля наемных работников, занятых на условиях трудового договора о выполнении работы на дому	0,04
Доля наемных работников, занятых на условиях трудового договора о выполнении дистанционной работы	0,01

* На основе данных Росстата [Официальный сайт..., 7].

** На основе данных 25 волны РМЭЗ [Российский мониторинг..., 8]. Данные по работникам, занятым в организациях.

Таблица 2

**Условия оплаты труда наемных работников
(основная работа в организациях)**

	В % от численности работающих по найму в организациях
Начисленная заработная плата менее прожиточного минимума трудоспособного населения*	7,3
Начисленная заработная плата от одного до трех прожиточных минимумов трудоспособного населения *	51,3
Неофициальная заработная плата (частично или полностью; за последние 30 дней) (среди тех, кто получил заработную плату за последние 30 дней)**	14,6
Задолженность по заработной плате **	3,1
Уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника (за последние 12 месяцев)**	8,0

* На основе данных Росстата [Официальный сайт..., 7]. Данные по 2017 г.

** На основе данных 25 волны РМЭЗ [Российский мониторинг..., 8].

ности, как спорт, туризм, развлечения (50%), организация общественного питания (40%), реклама, маркетинг (40%), услуги населению (39,1%), торговля, бытовое обслуживание (33,8%) и др. [Российский мониторинг..., 8].

К неустойчиво занятым работникам на основе параметра продолжительности рабочего времени можно отнести около 9% от общей численности работников, занятых на основной работе в формальной экономике. Продолжительность их рабочего времени отклонялась от нормальной: была повышенной у 5,7% работников или недостаточной – у 2,9 % работников (таблица 3).

Отклоняющаяся от нормальной продолжительность рабочего времени охватила 7,4% наемных работников, осуществляющих трудовую деятельность по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Среди занятых с неустойчивыми условиями трудового договора их было почти в три раза больше – 21,9% (таблица 3). У последних, в зависимости от наличия трудового договора и его вида, охват занятостью на основной работе с рабочим временем, отклоняющимся от нормального, варьирует от около 12% до около 40% [Официальный сайт..., 7].

Охват занятостью с отклоняющимся от нормального рабочим временем заметно ниже среди

Таблица 3

Доля наемных работников, осуществляющих трудовую деятельность в течение рабочего времени, отклоняющегося от нормального (основная работа; 2016 г.)

	В %*
Доля работников с повышенной продолжительностью рабочего времени (41 час в неделю и более), в процентах от численности работающих по найму на основной работе	5,7
Доля работников с недостаточной продолжительностью рабочего времени (не более 30 часов в неделю), в процентах от численности работающих по найму на основной работе	2,9
Среди работников с неустойчивой формой занятости	
Доля работников с повышенной продолжительностью рабочего времени (41 час в неделю и более), в процентах от численности работающих по найму на основной работе с неустойчивой формой занятости	13,6
Доля работников с недостаточной продолжительностью рабочего времени (не более 30 часов в неделю), в процентах от численности работающих по найму на основной работе с неустойчивой формой занятости	8,3
Среди работников с устойчивой формой занятости	
Доля работников с повышенной продолжительностью рабочего времени (41 час в неделю и более), в процентах от численности работающих по найму на основной работе с устойчивой формой занятости	5,0
Доля работников с недостаточной продолжительностью рабочего времени (не более 30 часов в неделю), в процентах от численности работающих по найму на основной работе с устойчивой формой занятости	2,4

* На основе данных Росстата [Официальный сайт..., 7].

работающих по найму в целом (8,6 %) и среди тех из них, кто занят по трудовому договору на неопределенный срок (7,4 %) (таблица 3).

В обеих формах занятости доля работников с рабочим временем, превышающим нормальную продолжительность, была выше их доли с недостаточной продолжительностью рабочего времени.

Важные дополнительные характеристики профиля неустойчивости занятости выявляются по результатам анализа данных основных Интернет – платформ содействия трудоустройству.

3. Профиль неустойчивой занятости на Интернет-платформах «Работа в России», Super Job, Head Hunter

Практика исследования Интернет-платформ активно используется в мире, так как дает оперативные результаты в условиях реального времени. [OECD, 2016, 15]. Были исследованы все резюме и вакансии, размещенные на Интернет-платформах в марте-апреле 2017 года. В качестве характеристики проявления неустойчивости занятости рассмотрены спрос и предложение на несколько

типов контрактных соглашений: частичная занятость, удаленная занятость, временная занятость (фриланс), работа на дому, работа разъездного характера, а также спрос и предложение на неустойчивые условия труда, такие как работа с доходом ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМтр).

Между количеством вакансий (спрос на труд) и резюме (предложение труда) на платформах наблюдается значительный разрыв. Наибольший разрыв представлен на платформе Super Job – 46,09 резюме на 1 вакансию, особенно среди неустойчивых форм занятости (578,68 резюме на 1 вакансию). При этом рассматриваемый разрыв показывает только данные по работе неполный рабочий день, так как остальные виды неустойчивой занятости в вакансиях на данной платформе не выделяются. На 1 вакансию на платформе HeadHunter приходится 22,77 резюме. Вакансии и резюме, которые содержат в себе признаки неустойчивости имеют соотношение – 1 на 80 (удаленная занятость – 55,36, частичная занятость – 102,98). Разрыв между вакансиями и резюме на Интернет-платформе Работа в России незначителен, в целом 1,02 резюме на одну вакансию. Вакансии и резюме, которые содержат

в себе признаки неустойчивости – 0,47 (удаленная занятость – 1,87, частичная занятость – 2,71, временная работа – 0,05).

Показатель «заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения» свидетельствует о доле лиц, которые соглашаются на такие низкие доходы, характеризующие неблагоприятные условия занятости, не позволяющие обеспечивать социальную защиту работников (рисунок 1).

Анализ резюме, оставленных респондентами на платформах, свидетельствует, в целом, о достаточно небольшом удельном весе тех, кто был готов к найму с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Их доля меньше (SuperJob – 5,06 %, HeadHunter – 2,65 %, Работа в России – 8,88 %) по сравнению с долей работников, получающих данный уровень заработной платы на основной работе, согласно официальным статистическим данным (10,7 %). При

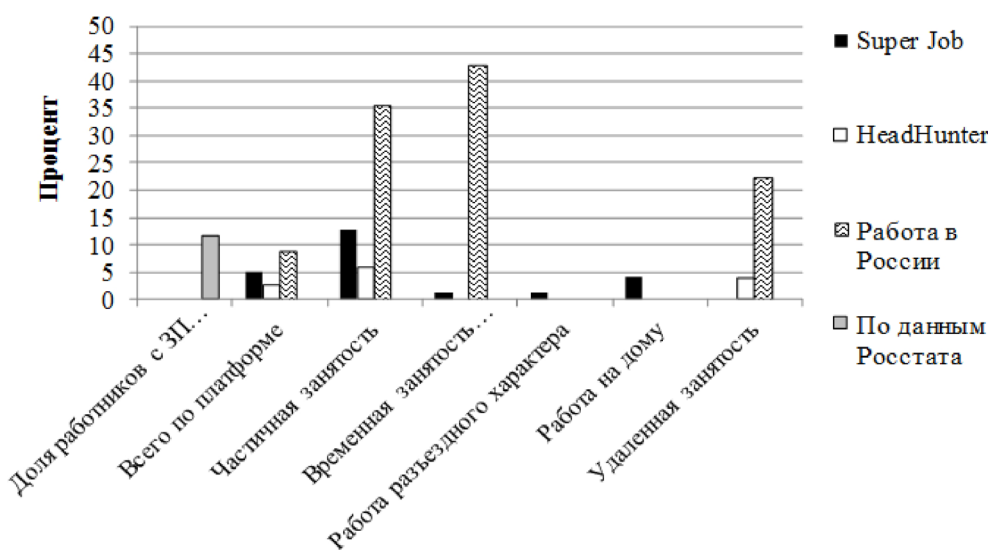


Рисунок 1. Доля резюме с согласием найма с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения с неустойчивыми условиями контрактных соглашений на Интернет-платформах

частичной занятости на всех платформах, судя по резюме, готовность к работе с заработной платой ниже ПМтр выше, чем в целом по всему массиву резюме исследуемых интернет-платформ. Высокий удельный вес резюме на платформах Super Job и Работа в России с готовностью к работе с наиболее низкой платой, способен повысить долю низкооплачиваемых работников в целом по стране. Временная занятость на платформе Работа в России с заработной платой, ниже ПМтр имеет долю резюме более 40 %, что значительно выше, чем среднероссийский уровень наименее оплачиваемых работников. Необходимо отметить, что на платформе SuperJob удельный вес резюме с заявками на временную занятость с наиболее низкой платой ниже, чем в общем массиве заявок и меньше среднероссийского уровня. HeadHunter не выделяет временную занятость как отдельный тип контрактных соглашений.

Удаленная занятость также вносит свой негативный вклад в благосостояние работников. Это видно, судя по резюме, на платформах HeadHunter и, особенно, Работа в России (25 %). На платформе SuperJob данный тип контрактных соглашений не отслеживается.

Дополнительную информацию о профиле неустойчивости занятости можно получить из анализа по резюме распределения лиц, готовых работать с заработной платой ниже ПМтр, по возрастам (см. рисунки 2 и 3).

Из рисунков 2 и 3 вытекает, что более, чем другие возрастные группы, готовность работать с низким доходом проявляет молодежь в возрастных группах 20-25 и 26-29 лет. Это обусловлено массовым выходом молодежи на рынок труда после окончания профессиональных учебных заведений и трудностями переходов от учебы к стабильной и удовлетворяющей молодежь рабо-

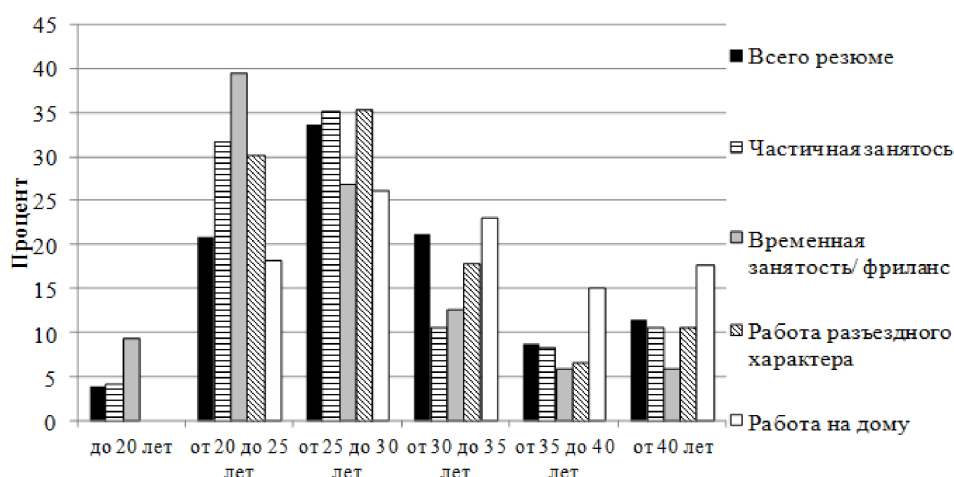


Рисунок 2. Распределение лиц, готовых получать заработную плату ниже ПМТр, по возрастам (SuperJob)

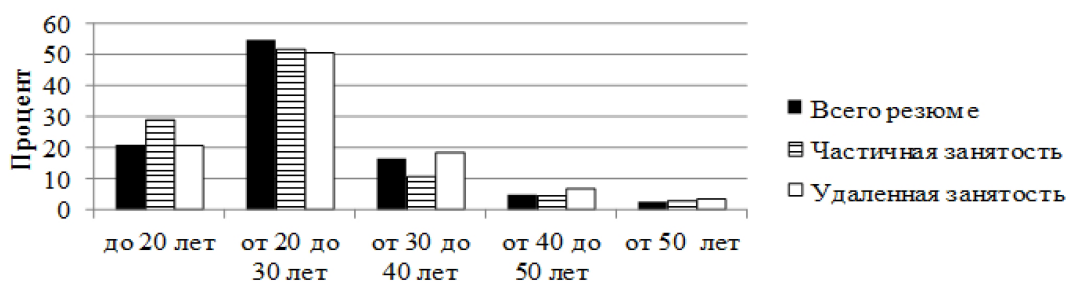


Рисунок 3. Распределение лиц, готовых получать заработную плату ниже ПМТр., по возрастам (HeadHunter)

те, широким распространением неустойчивости занятости среди этой социально-демографической группы экономически активного населения [Бобков, Вередюк, 2013, 2].

В зависимости от сферы занятости доля резюме с готовностью к работе с доходом ниже ПМТр также различается (см. рисунок 4).

Наибольшая доля данных резюме представлена на платформе HeadHunter среди частично занятых (66,39 %) и удаленных работников (57,9 %) в сфере IT, Интернет, связь, телеком. В маркетинге, рекламе, PR 53,24 % частично занятых согласны получать заработную плату ниже ПМТр, а в науке, образовании и повышении квалификации – 52,39 %. На платформе SuperJob резюме, предполагающие получение дохода ниже ПМТр, наиболее распространены среди работников на дому в сфере IT, Интернет, связь, телеком (11,91 %), и частично занятых в маркетинге, рекламе, PR (32,65 %). Возможно, это связано с тем, что при данных типах контрактных соглашений представившие резюме предлагают вторичную занятость.

Анализ наиболее распространенных характеристик резюме, в которых заявлена готовность к найму с заработной платой ниже ПМТр, позволил сформировать следующие профили работников на платформах SuperJob и HeadHunter. На платформе SuperJob – это женщина (85,73 %) в возрасте 25-30 лет (34,84 %) с высшим образованием (36,65 %), которая ищет работу в сфере продаж (25,82 %). При этом небольшая доля лиц, разместивших резюме на данной платформе, хотели бы работать при условиях частичной занятости (12,99 %), временной занятости (1,23 %), занятости на дому (3,61 %), разъездной занятости (2,21 %). На платформе HeadHunter – это тоже женщина (71,9 %) в возрасте 20-30 лет (63,1 %) без опыта работы (61,2 %), которая хотела бы работать в сфере продаж (9,8 %). На условиях частичной занятости готовы работать 44,01 % разместивших резюме, а на условиях удаленной занятости – 13,69 %.

Широкое распространение неустойчивости занятости среди молодежи при ее переходе от учебы к работе позволяет уточнить профиль не-

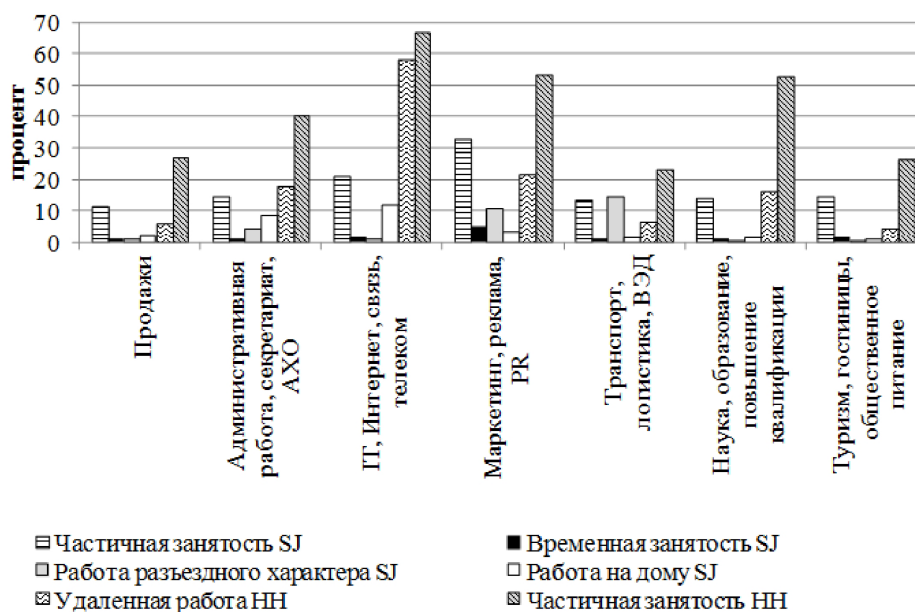


Рисунок 4. Доля резюме по сферам занятости с заработной платой ниже ПМТр в общем количестве резюме низкооплачиваемых работников соответствующих отраслей

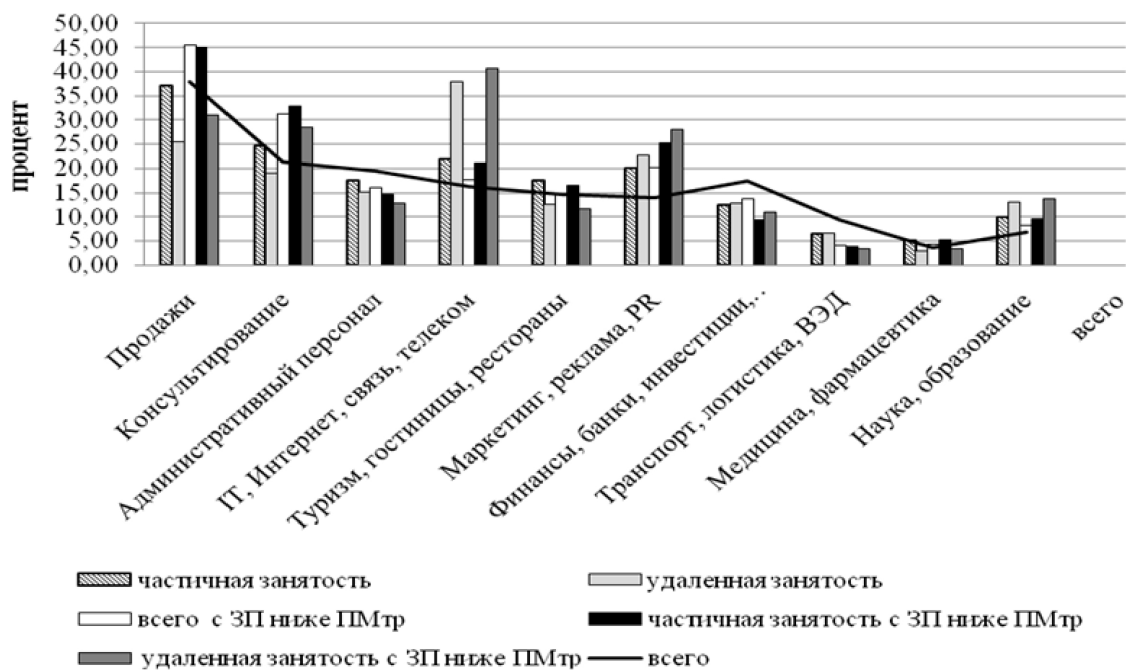


Рисунок 5. Доля лиц, заявивших о начале карьеры с признаками неустойчивой занятости, в общем объеме резюме лиц, начинающих карьеру

устойчивости занятости этой категории заявивших резюме.

Неустойчивость занятости зависит от того, каков был старт развития карьеры [Бобков, Чер-

ных, 2014, 1]. В связи с этим был проведен анализ резюме и вакансий, представленных на платформе HeadHunter по критерию «начало карьеры». Доля таких объявлений в общем объеме резюме

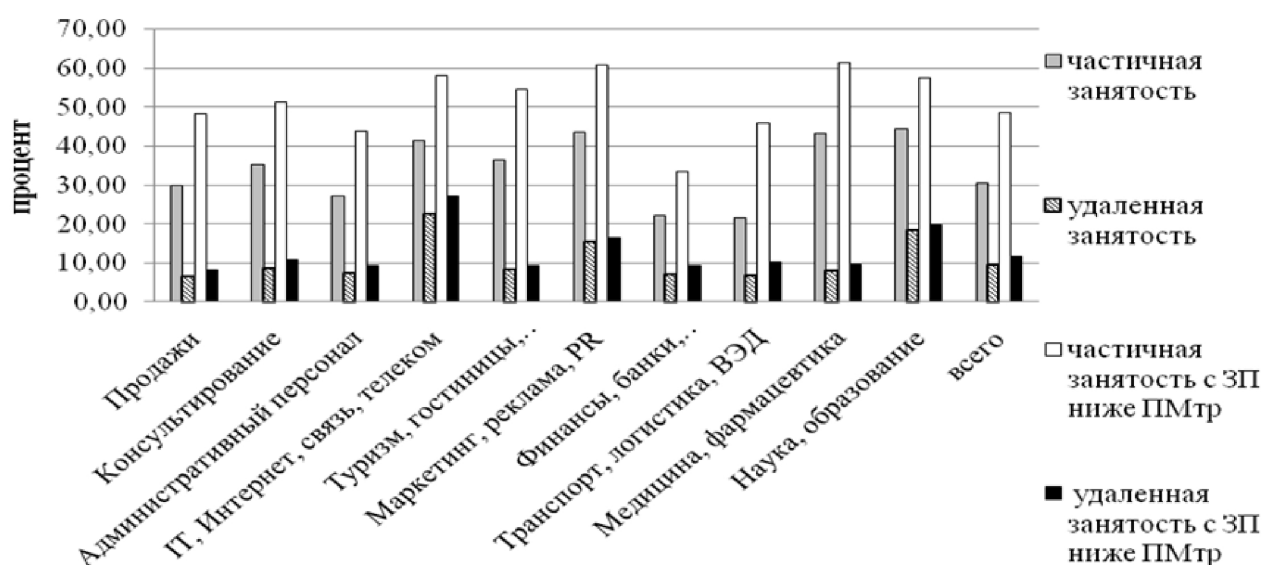


Рисунок 5. Доля лиц, заявивших о начале карьеры с признаками неустойчивой занятости, в общем объеме резюме лиц, начинающих карьеру

составляет 22,88 %, а в вакансиях 8,89 %. На одну вакансию с критерием «начало карьеры» приходится 60,31 соответствующих резюме. Доля лиц, которые планируют старт своей карьеры на условиях частичной занятости, составляет 30,52 % (190,33 резюме на одну вакансию), с удаленного рабочего места 9,53 % (57,70 соответственно). По возрастному критерию больше всего лиц, заявивших о начале своей карьеры, находятся в возрасте 20-30 лет (81,22 %).

Распределение лиц, начинающих карьеру, по сферам деятельности представлено на рисунке 5. Наибольшая доля лиц готовы начать свою карьеру в сфере продаж (37,9 %) с заработной платой ниже прожиточного минимума (45,47 %), при условии частичной занятости и низкого дохода (45,15 %). На втором месте находится удаленная занятость (37,94 %) и удаленная занятость с заработной платой ниже ПМтр. (40,69 %).

Проявление неустойчивости в каждой сфере особенное (рисунок 6).

На частичную занятость настроено большинство лиц, строящих карьеру в сфере науки и образования. На нее приходится 44,38 % всех резюме в данной сфере. Частичная занятость с заработной платой ниже ПМтр более приемлема в медицине и фармацевтике (61,21 %), удаленная занятость и удаленная занятость с низкими доходами - в IT, Интернете, связи и телекоме (22,32 % и 27,21 % соответственно).

Основываясь на наиболее распространенных характеристиках лиц, заявивших в резюме начало

карьеры, составлен профиль данного работника. Это молодая женщина (53,76 %) в возрасте 20-30 лет (81,21 %) без опыта работы (78,20 %), которая хотела бы получить работу в сфере продаж (37,90%). В приоритете среди разместивших резюме остается полная занятость (81,84 %), на частичную и удаленную приходится соответственно 30,52 % и 9,53%.

Лидирующие характеристики по сферам деятельности формируют профиль работника, начинающего карьеру по сферам деятельности (таблица 4).

Выводы:

Сопоставление результатов исследований статистических данных и Интернет-платформ позволяет сформировать целостный профиль неустойчиво занятого работника. При этом статистические данные рассматривают его фактическое нахождение в данной форме занятости, а платформы – его запрос на вхождение в неустойчивую занятость.

1. Как показывают данные официальной российской статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ, от 8,5% до 12,2% работников имеют неустойчивую форму занятости, а на основе оценки отдельных параметров условий занятости к неустойчиво занятым могут быть отнесены более 50% работников.

2. Готовность работников к занятости в нестабильных формах, судя по резюме, представленных на основных Интернет-платформах,

Таблица 4

Профиль работников, начинающих карьеру, разместивших резюме на Интернет-платформе HeadHunter

	Возраст		Заработная плата		Опыт работы		Пол		Занятость	
	Лет	%	тыс. руб.	%	наличие	%	пол	%	вид	%
Продажи	20-30	80,11	10-20	41,47	Нет	82,41	ж	56,38	полная	80,86
Консультирование	20-30	78,96	15-25	46,72	Нет	86,31	ж	66,56	полная	76,16
Административный персонал	20-30	84,20	10-20	39,98	Нет	75,19	ж	71,18	полная	85,62
IT, Интернет, связь, телеком	20-30	82,77	20-30	33,89	Нет	80,84	м	70,19	полная	76,57
Туризм, гостиницы, рестораны	20-30	79,47	15-25	41,04	Нет	78,43	ж	66,48	полная	78,27
Маркетинг, реклама, PR	20-30	76,32	10-20	33,52	Нет	80,36	ж	57,88	полная	70,30
Финансы, банки, инвестиции, бухгалтерия	20-30	86,94	10-20	39,24	Нет	76,09	ж	66,78	полная	88,64
Транспорт, логистика, ВЭД	20-30	83,25	20-35	47,89	Нет	71,92	м	76,33	полная	90,14
Медицина, фармацевтика	20-30	82,44	20-35	31,87	Нет	80,72	ж	74,08	полная	70,58
Наука, образование	20-30	84,86	10-20	32,60	Нет	78,84	м	65,16	полная	73,70

имеет широкие масштабы (резюме – 16%). Вакансии, т.е. потребность работодателей к этим формам занятости также довольно заметна – 9%. Нестабильная неустойчивая занятость, судя по профилю потенциальных работников, прежде всего, свойственна молодежи в возрасте от 20 до 30 лет. Это подвергает испытанию как раз наиболее перспективную часть работников, вступающих в трудовую и предпринимательскую жизнь и не имеющих возможности найти стабильные и удовлетворяющие их рабочие места.

3. Неустойчивая занятость более заметно распространяется среди женщин. А это означает, что механизмы гибкой занятости, в которой очень

заинтересованы женщины, не позволяют им поддерживать приемлемый уровень заработка.

4. Неустойчивая занятость охватывает широкий круг отраслей. По индикатору низкого размера заработной платы, она особенно распространена в сферах IT, интернет, связи и телекоммуникациях; науке и образовании; спорте, туризме, развлечениях; организации общественного питания; рекламе; маркетинге, услугах населению, торговле и бытовом обслуживании. Это как раз те сферы, которые формируют будущее сферы труда. И если в них заметному числу потенциально желающих работать, невозможно получить достойный заработок, то общество существенно ограничивает возможности своего развития.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда //Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 23–55.
 2. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости. Уровень жизни населения регионов России, №6(184), 2013, С. 7-11.
 3. Доклад Генерального директора МОТ «Инициатива

References

1. Bobkov V.N., Chernyh E.A. Vliyanie neustojchivoj zanjatosti na perehody molodezhi na rynke truda //Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii. 2014. № 3 (193). - S. 23–55.
 2. Bobkov V.N., Veredjuk O.V. Social'naja ujazvimost' rabotnikov i obshhestva kak rezul'tat neustojchivosti zanjatosti. Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii, №6 (184), 2013, S. 7-11.
 3. Doklad General'nogo direktora MOT «Inicijativa stoletija, kasajushhajasja budushhego sfery truda» Mezhdunarodnaja

- столетия, касающаяся будущего сферы труда» Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015, Женева.
4. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография/ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. М.: ТЕИС, 2014. С. 63-83.
 5. Неустойчивость занятости (прекаризация): особое и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества/ Главный научн. редактор В.Н. Бобков. М.: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. С. 61-78.
 6. Новикова И.В. Регулирование занятости на Дальнем Востоке Российской Федерации./И.В. Новикова: монография. М.: РУСАЙНС, 2017. 360 с.
 7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/.
 8. «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 РАН. Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>.
 9. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016. 167 p.
 10. ESOPE Project Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies 2004.
 11. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 80 p.
 12. Frey, C.B.; Osborne, M.A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. 2013. 72 p.
 13. Greene, Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p.
 14. Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
 15. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, 56 p.
 16. Reducing precarious work protective gaps and the role of social dialogue in Europe. Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery, Arjan Keizer, European Work and Employment Research Centre University of Manchester, UK 2016.
 - konferencija truda, 104-ja sessija, 2015, Zheneva.
 4. Zanjatost' i social'naja prekarizacija v Rossii: vvedenie v analiz: monografija/ V.N. Bobkov, O.V. Veredjuk, R.P. Kolosova, T.O. Razumova. – M.: TEIS, 2014. – S. 63-83.
 5. Neustojchivost' zanjatosti (prekarizacija): osoboe i obshhee s uchetom integracionnyh usilij gosudarstva i obshhestva/ Glavnij nauchn. redaktor V.N. Bobkov. – M.: Izdatel'skij Dom MAGISTR-PRESS, 2015. – S. 61-78.
 6. Novikova I.V. Regulirovanie zanjatosti na Dal'nem Vostoke Rossijskoj Federacii./I.V. Novikova: monografija. – M.: RUSAJNS, 2017. – 360 s.
 7. Oficial'nyj sajt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/.
 8. «Rossijskij monitoring jekonomicheskogo polozhenija i zdorov'ja naselenija NIU-VShJe (RLMS-HSE)», provodimyj Nacional'nyim issledovatel'skim universitetom «Vysshaja shkola jekonomiki» i OOO «Demoskop» pri uchastii Centra narodonaselenija Universiteta Severnoj Karoliny v Chapel Hille i Instituta sociologii RAN. Sajty obsledovanija RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> i <http://www.hse.ru/rlms>.
 9. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum. 2016. 167 r.
 10. ESOPE Project Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies 2004.
 11. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 80 r.
 12. Frey, C.B.; Osborne, M.A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. 2013. 72 p.
 13. Greene, Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. – Bangkok: ILO, 2015. 47 p.
 14. Irene Mandl, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas and Elias Gerogiannis Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
 15. OECD, (2016) "Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report", OECD Digital Economy Papers, No. 250, 56 p.
 16. Reducing precarious work protective gaps and the role of social dialogue in Europe. Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery, Arjan Keizer, European Work and Employment Research Centre University of Manchester, UK 2016.