

ЗАНЯТОСТЬ И ДЕНЕЖНЫЕ ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ

О регулировании неустойчивой занятости населения

About the Regulation of the Unstable Employment of the Population

Получено 07.03.2016 Одобрено 20.03.2016 Опубликовано 25.03.2016

УДК 331.5.024.54

УЛЬВИ ТАХИР ОГЛЫ АЛИЕВ

кандидат физико-математических наук,
руководитель Каспийского центра изучения
качества жизни (г. Баку)
E-mail: ulvi.aliyev1963@gmail.com

ALIYEV UT-O

PhD in Physics and Mathematics, Head of the
Caspian Living Standards Research Centre, (Baku)
E-mail: ulvi.aliyev1963@gmail.com

Аннотация

Раскрыта суть неустойчивой занятости (включая характеристику международной организации труда). Представлено её регулирование в современных условиях, влияние на него системы экономических законов и ряда федеральных законов, охватывающих аспекты неустойчивости занятости. Рассмотрены три уровня – федеральный, региональный и местный, на примере которых обосновано регулирование неустойчивости занятости. При этом каждый из них представлен тремя срезам – научным, нормативно-правовым и эмпирическим.

Ключевые слова:

неустойчивая занятость, её регулирование, система экономических законов, федеральный, региональный и местный уровни, научный, нормативно-правовой, эмпирический срезы.

Abstract

The author reveals the essence of the unstable employment (including the characteristic by the International Labour Organization). Regulating the unstable employment of the population in current conditions, the influence of system of economic laws and a number of the federal laws covering aspects of instability of employment are presented. Three levels – federal, regional and local are considered in terms of which the regulation of the employment instability is substantiated. Moreover, each of them is presented by three sections - scientific, legal and empirical.

Keywords:

the unstable employment, regulation, a system of economic laws, federal, regional and local levels, scientific, standard and legal, empirical sections.

Актуальность обозначенной темы весьма высока. Особенно это становится понятно, если принять во внимание, что в мире почти половина работников страдает от неустойчивой занятости [Бобков, 2015, 12, с. 154]. Учитывая же, что фактически она присуща любой отрасли мировой экономики и характерна, по сути, для всех стран мира, включая самые благополучные, то очевидность значения исследования и решения обозначенной проблемы не вызывает сомнения.

Оговоримся сразу: под *неустойчивой занятостью* мы понимаем *общественное отношение между людьми по поводу их включения и участия в общественно-производственном процессе, характеризующемся отступлением от установленных норм или их отсутствием и который не позволяет достичь достойного удовлетворения личных и общественных потребностей* [Алиев, 2015, 5, с. 86].

Следовательно, когда речь идёт о регулировании неустойчивой занятости, то имеется

в виду, что это обновляемая совокупность потребляемых управленческих идей, учитывающих технологии производственного функционирования рабочих сил, удовлетворяющих общественные потребности и совершенствующих трудовые процессы, включая синергетические последствия, изменение экономики, общественные потребности, результаты потребления технологий и движения функций, экономическое мышление работников [Мацкуляк, 2012, 9, с. 53-78; 10, с. 89-108].

Регулирование неустойчивой занятости и соответствующих социально-трудовых отношений в практике функционирования современной экономики многообразно. Но при этом они проявляются как особая сфера учёта требований экономических законов, действующих и проявляющихся в общественном производстве [Мацкуляк, 1990, 8; 2005, с. 11]. Отсюда вывод о том, что не разработанность, недостаточная изученность неустойчивой занятости, а значит и воздействия на неё объективных экономических законов, выступает одной из причин сохраняющейся оторванности отдельных исследований экономики труда от реальной жизни и производственной практики [Солдатенков, 2015, 14]. Более того, полагаем, что если обеспечивается единая направленность всей хозяйственной деятельности общества, включая и его занятость, то это в наибольшей мере отвечает *основному экономическому закону* рыночной экономики. Иначе говоря, неустойчивая занятость, которая превращается в устойчивую занятость, может максимально способствовать повышению уровня и качества жизни и многостороннему развитию членов общества. И, наоборот. Если в общественном производстве имеет место неустойчивая занятость, то повышение уровня и качества жизни работающих и членов их семей, развитие последних тормозятся.

Примерно такая же логика прослеживается и относительно всей системы экономических законов. Среди них, как известно, особая роль принадлежит таким законам,

как: планомерного развития народного хозяйства, стоимости, экономии времени, непрерывного образования, неуклонного роста производительности труда, перемены труда, распределения по труду и др. Для успешного решения проблем регулирования неустойчивой занятости, её превращения в устойчивую занятость, безусловно, необходим всемерный учёт требований экономических законов, их системы в целом, действующей в современной экономике.

Особенности реализации системы экономических законов в практике регулирования неустойчивой занятости проявляются в том, что масштаб их действия по сравнению с общественным производством в целом существенно ограничен, поэтому сила проявления законов принимает несколько иную форму. Проследить в ходе неустойчивой занятости их проявление гораздо сложнее, с меньшей очевидностью господствующей тенденции, чем во всем общественном производстве.

Регулирование социально-трудовых отношений неустойчивой занятости населения целесообразно рассматривать в виде особого фактора повышения социально-экономической эффективности страны. В рыночном изменении всей системы этих отношений сливаются воедино усилия экономического центра – государства и его органов, включая структуры в субъектах федерации, с одной стороны, и органов местного самоуправления и трудовых коллективов организаций (предприятий) – с другой. При этом важно, чтобы государственные интересы и интересы иных отдельных звеньев, включая низовые трудовые коллективы, имели определённую направленность, не противоречили друг другу [Солдатенков, 2013, 15].

В процессе неустойчивой занятости и воспроизводства рабочей силы между работником, работодателем и государством складываются вынужденные и неблагоприятные для работника социально-трудовые отношения. Они проявляются: в сужении сферы заня-

тости на основе официального бессрочного трудового договора со стандартной рабочей неделей; в расширении сферы труда на условиях срочных, гражданско-правовых и иных отношений занятости; в расширении сферы неформальной занятости в формальной экономике; в скрытой занятости в скрытом производстве и при осуществлении незаконной экономической деятельности; а также во временной незанятости (безработица) [Бобков, 2015, 12, с. 9].

Неустойчивость занятости является следствием объективных противоречий между развитием гибкости занятости и её ненадёжности по отношению к работнику. Повышение гибкости занятости выступает ответом на вызовы ускоряющихся структурных изменений в экономике и требований к повышению экономической эффективности. Гибкость занятости характеризует новые экономические и организационно-технические условия занятости со стороны работодателя. Надёжность, неустойчивость и нестабильность занятости является социально-экономической ценой, которую работнику нередко приходится платить за повышение гибкости занятости. Это проблема экономической и социальной несправедливости современной занятости по отношению к работнику.

Неустойчивость занятости характеризуется повышением уровня и изменением структуры распределения риска в отношении занятости от работодателя к работнику, снижением её надёжности, экономической и социальной защищённости [Закалюжная, 2014, 6]. Такая занятость не только ухудшает её качество, но влияет также на общественные институты (семью, профессиональные объединения, политические партии и др.), приводит к ненадёжности воспроизводства социально-экономических отношений. Вследствие проблем с работой в условиях неустойчивой занятости формируется социальная уязвимость и неустойчивость общества.

Международной организацией труда (МОТ) неустойчивая занятость рассматри-

вается сквозь призму двух категорий контрактного соглашения, характеризующихся четырьмя неустойчивыми условиями труда [Бобков, 2015, 12, с. 10-14]. К существенным контрактным соглашениям относятся:

I. *Ограниченный срок контракта* (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, подневный и случайный труд).

II. *Природу трудового взаимоотношения* (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты).

Среди неустойчивых условий труда предложено выделять:

а) низкую заработную плату.

б) слабую защищённость от прекращения трудовых отношений.

в) отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью.

г) отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте.

Российское государство за последние годы приняло ряд крупных мер по ограничению влияния неустойчивой занятости на экономическое и социальное положение работника. По инициативе профсоюзов Президент России В. В. Путин подписал закон, запрещающий заёмный труд. Данный закон вводит меры, препятствующие уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путём использования механизмов заёмного труда или другими способами. Согласно документу, агентства занятости «не вправе заключать с лицами, ищущими работу, трудовые договоры с целью передачи (предоставления) их для использования их личного труда другим организациям или индивидуальным предпринимателям».

Устанавливается, что агентства занятости не смогут предоставлять работников на вредные производства или использовать их для замены работников, проводящих забастовки или приостановивших работу в

связи с невыплатой зарплат. Особо оговаривается, что условия оплаты труда работника, направляемого от агентств занятости, должны быть не ниже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию. Закон должен вступить в силу с 1 января 2016 года.

Федеральным Законом (ФЗ № 60 от 5 апреля 2013 г.), введено регулирование труда дистанционных работников. На основе этого закона Трудовой кодекс РФ дополнен главой 49 (прим.), регулирующей особенности труда дистанционных работников. На последних распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с учётом особенностей их занятости. Определена специфика заключения с ними и изменения трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха, особенности организации и охраны их труда [2].

Федеральным Законом (ФЗ № 412 от 28 декабря 2013 г.) предусмотрена административная ответственность за уклонение работодателей от оформления или не надлежащее оформление трудового договора, либо заключение вместо трудового договора гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем [3].

Федеральным Законом «О специальной оценке условий труда» (ФЗ № 426 от 28 декабря 2013г.), введена обязательная оценка условий труда один раз в 5 лет с целью выявления вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и осуществлению мер по их устранению, что должно привести к улучшению охраны труда работников [4].

Не один вопрос, касающийся изменений в действующем трудовом законодательстве и принятия новых трудовых норм, не выносится на обсуждение и не принимается без учёта мнения *Российской трехсторонней комиссии*.

Именно этот орган является основной интеграционной площадкой государства и общества по регулированию социально-трудовых отношений.

Федеральным законом от 1 мая 1999 года № 92–ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (РТК) предусмотрено, что основными целями и задачами Комиссии является подготовка проекта Генерального соглашения, проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения, распространения опыта социального партнерства, изучения международного опыта по вопросам применения международных правовых норм и др. [1].

Представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений заключили Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2014-2016 годах и совместные действия по их реализации.

Приоритетными целями Соглашения является создание условий, содействующих формированию конкурентоспособной экономики на базе эффективных рабочих мест, прежде всего за счёт кардинального повышения социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов МОТ.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит осно-

вой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

Надо признать, что проводимая работа по совершенствованию трудового законодательства в России, все еще отстает от распространения неустойчивой занятости. Современники являются свидетелями ускоряющихся структурных изменений в экономике, её глобализации и, обусловленной этим, взаимосвязанности экономического развития. Мир вошёл в стадию ухудшения международных отношений. Все это, сочетается со стремлением работодателей повысить рентабельность бизнеса, а, нередко, и выживать за счёт оптимизации расходов на персонал. Интеграционный эффект всего этого порождает все новые и новые способы и формы неустойчивой занятости.

Видимо и поэтому тоже из федерального бюджета регионам России в 2015 году, например, были выделены субсидии на дополнительные мероприятия в сфере занятости трудоспособного населения, направленные на снижение напряжённости на рынке труда¹, в общей сумме на 3,9 млрд. руб. (общий годовой объём - 52,2 млрд. руб.), предусмотренные Антикризисным планом Правительства России [Катренко, 2015, 7].

Отметим при этом, что в Минтруд России поступило 75 региональных программ. Они проходили процедуру согласования на Межведомственной рабочей группе (МРГ)² по

1 Дополнительные меры в сфере занятости населения, направленные на снижение напряжённости на рынке труда регионов России включают: временную занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу; опережающее профессиональное обучение и стажировку работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу; стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов; социальную занятость инвалидов; трудоустройство частными агентствами занятости работников организаций, находящихся под риском увольнения [Катренко, 2015, 7].

2 Межведомственная рабочая группа образована приказом Минтруда РФ от 26 февраля 2015 г. № 124 [Катренко, 2015, 7].

рассмотрению и отбору региональных программ субъектов федерации. В конечном счёте, федеральные субсидии в 2015 году получили лишь 18 из откликнувшихся регионов³ страны.

В результате проведённой достаточно серьёзной работы по повышению конкурентоспособности устойчивости занятости в субъектах федерации сложилась следующая ситуация⁴ (табл. 1).

3 В Российской Федерации, как известно, имеется в настоящее время 89 субъектов (21 республика, 6 краев, 10 автономных округов, одна автономная область, 49 областей и два города федерального значения).

4 В докладе аудитора Счетной палаты РФ Владимира Катренко отмечается, что оценить степень обоснованности предоставления субсидии невозможно, поскольку организационное обеспечение деятельности МРГ осуществлялось ненадлежащим образом. Так, МРГ рассматривались заявки регионов с неполным комплектом документов, с нарушением срока их рассмотрения; решения МРГ принимались при отсутствии кворума; они не оформлялись протоколами. Кроме того, 3 из 6 распоряжений Правительства РФ о предоставлении регионам страны субсидий были приняты после 1 сентября. По его мнению, поздние сроки принятия распоряжений и, соответственно, направления субсидий регионам формируют риски их неполного освоения. По состоянию на 1 октября субъектами федерации израсходовано 57,1% полученных средств, более половины которых были направлены на меры по временной занятости работников. Принятые меры, безусловно, способствовали сохранению занятости в 2015 году. Однако при этом системно данная задача не решена, так как основные усилия сосредоточены на решении проблем отдельных производственных предприятий. На взгляд аудитора, регионами практически не учитывались иные угрозы, связанные с сокращением работников непромышленных сфер: здравоохранения, образования, культуры, социальной защиты и др. К примеру, программа Алтайского края по повышению безопасности на рынке в 2015 году предусматривала реализацию дополнительных мер по временной занятости работников, находящихся под риском увольнения, в отношении: АО «Алтайвагон» (г. Новоалтайск и г. Рубцовск), ФКП «Бийский олеумный завод», ОАО «Алтайский завод агрегатов», ОАО «Барнаульский вагоноремонтный завод». Вместе с тем ею в непромышленной сфере предусматривалось организовать временную занятость всего 49 граждан, ищущих работу [Катренко, 2015, 7].

Таблица 2

**Ценностные парадигмы устойчивости занятости
и экономического роста¹**

	Экономический рост	Устойчивость занятости
Основные цели	Рыночные, денежные, материальные, увеличение богатства	Социальные, экологические, постматериальные, качество жизни и безопасность
Этические и поведенческие принципы	Конкурентность, эффективность, личный успех, выгода в настоящем	Солидарность, справедливость, ответственность за коллектив, общество как целое, за будущее
Креативные предпочтения и приоритеты	Технологические инновации, перемена труда, перемена экономики, изобилие, максимальное удовлетворение потребностей, престижные блага	Социальные инновации, индивидуальное совершенствование, мобильность, сбережения ресурсов, самоограничение, безопасное взаимодействие человека с природой
Логика самодвижения	От процесса к его политизации и идеологизации	От идеи к её безопасному воплощению
Тип развития	Рыночный, направляемый правительствами ведущих стран, МОТ и международными финансовыми центрами	Направляемый продвинутым гражданским обществом ограниченный масштаб рыночных сил посредством демократических правовых механизмов
Общественные отношения	Открытость и участие, упор на общественные блага, сотрудничество, удовлетворение работой и рост безопасности	Иерархия и эффективность, упор на личное благосостояние, конкуренция, работа – средство безопасного удовлетворения экономических потребностей
Взаимосвязь	Использует природу как фактор производства, обостряет проблему безопасной устойчивой занятости	Сохраняет качество окружающей среды, актуализирует проблему безопасной управляемости занятости и мирового развития

Источник: Салимов, 2015, 13, с. 17-18

¹ Выделенные в таблице моменты дополнены автором этого материала.

С учётом отмеченного выделим: наёмных работников, индивидуальных предпринимателей, учеников, получающих жалование, частично занятых студентов и домохозяек; лиц свободных профессий¹; военнослужащих; помогающих членов семьи и др.

Нами рассматриваются не все, а только три категории работающих – предприниматели, наёмные работники и те, чей труд вполне обосновано делает их неустойчиво занятыми. К последним авторами отнесены такие формы занятости населения, которые лишают работников ключевых или минимальных социальных гарантий, а именно: стабильной заработной платы² и защиты от необоснованных увольнений, социальной поддержки и социально-безопасного обеспечения [Закалюжная, 2014, 6, с. 267-270].

Исследование показывает, а практика подтверждает, что в любой экономике встречаются негативные тенденции, но в отечественном хозяйстве, к сожалению, они преобладают. Во всяком случае, современная рыночная занятость, её отдельные звенья, как самоуправляющаяся система и соответствующие подсистемы часто характеризуется снижением жизненного уровня населения, неадекватностью существующей системы управления социальной сферой потребностям населения, падением мобильности работающих, их неприспособленностью к перемене труда, движению функций и т.п. Причём устойчивость в данном случае выступает как результат управленческой деятельности, представляющий собой реальную среду или её модель с конкретными чертами, свойствами, качествами. Речь идёт о способности к самосохранению и саморегулированию, стабильности и гармоничности многостороннего

развития, высоком уровне и качестве жизни, её безопасности в пределах возможностей предприятия, муниципального образования, региона, национального хозяйства, мировой экономики.

Полагаем, что конкурентное повышение устойчивости занятости, управление ею во многом, если не решающим образом, зависят от состояния современного рынка труда, на который, как известно, воздействуют многие факторы: финансово-экономические (неплатёжеспособность значительного числа предприятий, низкая инфраструктурная обеспеченность); социальные (излишек рабочей силы, её профессионально-квалификационное несоответствие имеющимся вакансиям, скрытая безработица) и демографические (высокая смертность населения в трудоспособном возрасте, ухудшающаяся образовательная подготовка, снижающийся уровень морально-этического и гуманного воспитания разных слоёв населения).

Считаем вполне возможным в данной связи разграничить названные выше группы занятых на две части: одну из них можно охарактеризовать как регулируемую, другую - нерегулируемую. В любом случае речь идёт о необходимости гуманистического подхода в оценке устойчивости их занятости. Такая направленность отражается в ряде документов ООН, одним из важных показателей которой является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) (табл. 3). Наше исследование показывает, что имеется тесная корреляция между показателями индекса ИРЧП и устойчивостью занятости. Чем выше один, тем устойчивее при определённых условиях другой (табл. 4).

Эта тенденция, представляется, убедительной не только в масштабе двух государств, к коим принадлежат авторы данной работы, но и на целом ряде предприятий, которые ими обследованы в разные годы. Речь идёт о конкретных компаниях ТЭК: «Роснефть», «Лукойл», «Татнефть» в России и Государственная нефтяная компания Азербайджанской Республики (ГНКАР), ОАО «Азербайджанские Энерджи» и ЗАО «Азербайджанские Газ» в Азербайджане.

1 В их числе при определённой доле условности назовём: журналистов, писателей, поэтов, переводчиков научной и художественной литературы, художников, волонтеров и пр.

2 По данным представляющей интересы малого и среднего бизнеса организации «Опора России», сегодня 83% компаний используют серые схемы выплаты заработной платы. Это, по сути, одна из наиболее ярко выраженных болевых точек проблемы неустойчивой занятости [Бобков, 2015, 12, с. 73].

Таблица 3

Индекс развития человеческого потенциала

Страны	ИРЧП	Страны	ИРЧП	Страны	ИРЧП
Норвегия	0,955	Бахрейн	0,796	Болгария	0,782
Австралия	0,938	Беларусь	0,793	Казахстан	0,754
США	0,937	Уругвай	0,792	Грузия	0,745
Нидерланды	0,921	Черногория	0,791	Иран	0,742
Германия	0,920	Палау	0,791	Украина	0,740
Новая Зеландия	0,919	Кувейт	0,790	Азербайджан	0,734
Ирландия	0,916	Россия	0,788	Армения	0,729
Швеция	0,916	Румыния	0,786	Турция	0,722

Источник: Салимов, 2015, 13, с. 25

Таблица 4

Уровень развития человеческого потенциала в ведущих странах мира и СНГ

Ранг по ИРЧП	Страна	1980 г.	1990 г.	2000 г.	2013 г.
1	Норвегия	0,900	0,924	0,961	0,944
2	Австралия	0,871	0,902	0,954	0,933
3	Швейцария	0,876	0,909	0,941	0,917
4	Нидерланды	0,889	0,917	0,950	0,915
8	Канада	0,890	0,933	0,948	0,902
11	Ирландия	0,840	0,879	0,936	0,899
12	Швеция	0,885	0,906	0,954	0,898
13	Исландия	0,886	0,913	0,943	0,895
17	Япония	0,887	0,913	0,943	0,890
20	Франция	0,899	0,920	0,948	0,884
53	Беларусь	-	0,795	0,786	0,786
57	Россия	-	0,821	-	0,778
70	Казахстан	-	0,778	0,747	0,757
76	Азербайджан	-	-	0,639	0,747
83	Украина	-	-	0,754	0,734
87	Армения	-	0,731	0,738	0,730
114	Молдова	-	0,735	0,683	0,663
116	Узбекистан	-	-	0,687	0,661
125	Кыргызстан	-	-	0,678	0,628
133	Таджикистан	-	0,707	0,641	0,607

Источник: Салимов, 2015, 13, с. 54-55

Понятно, что уровень человеческого потенциала и устойчивая занятость - явления разного порядка. Вместе с тем они достаточно взаимосвязаны – чем больше данная связь реализуется, тем занятость становится устойчивее и безопаснее. Такое положение подтверждает сформулированную закономерность корреляции устойчивой занятости и ИРЧП.

Среди факторов, повышающих устойчивость занятости населения и его безопасность, можно выделить:

а) высокую и справедливую (объективную)¹ заработную плату;

1 Насколько справедливо рассчитывается и устанавливается заработная плата в Азербайджане, Казахстане, России и в других странах СНГ можно судить по уровню её соответствия требованиям объективных экономических законов. В данной связи заметим: в современной экономике действует экономический закон стоимости. Согласно его требованиям товары обмениваются между собой в виде эквивалентов. Возникающие отклонения нивелируют друг друга и в течение определённого периода, скажем календарного года, сводятся к нулю. Это касается и товара «рабочая сила», или «способность к труду». В действительности же в данной сфере имеет место, если не хаос, то серьёзные недостатки, перегибы. И со стороны государства, его органов, и со стороны других работодателей (предприятий, предпринимателей), и даже со стороны наёмных работников, вынужденных с ними считаться. (Распространена практика постоянного и повсеместного игнорирования требований упомянутого закона).

Покажем, что имеется в виду на примере ценообразования на названный товар «рабочая сила», или «способность к труду». Для этого сравним начальный трудовой путь двух выпускников средней общеобразовательной школы, которые закончили её соответственно с «удовлетворительным» и «отличным» ЕГЭ, стоящих на пороге выбора собственной судьбы. Один из них решает пойти на курсы автомобильных водителей (шоферов), или трактористов-бульдозеристов, или токарей, слесарей, каменщиков и пр. В этом случае примерно через полгода он сможет уже зарабатывать самостоятельно. Если бы он пошёл в профтехучилище, то продолжительность его обучения при наличии среднего образования была бы год. Причём он имел бы при этом в своём распоряжении общежитие, питание, спецодежду и стипендию. Другой выпускник, обладая высоким баллом ЕГЭ, решил получить высшее образование – поступил в вуз. Допустим на бюджет. Хотя в наши дни доля бюджетников, если не считать инвалидов и других льготников, в вузах ничтожно мала. Будучи студентом-бакалавром, он учится четыре года. Как отличник продолжает обучение в магистратуре ещё два года. Для большего контраста предположим, что он, как выпускник с красным дипломом, рекомендован в аспирантуру, куда успешно поступает. А по её завершении в срок защищает диссертацию, ему присуждается учёная степень кандидата наук. Все эти годы наш студент-аспирант вынужден выживать на

б) стабильную защищенность от опасности прекращения трудовых отношений;

в) наличие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся с наиболее приемлемой занятостью;

г) свободный и безопасный доступ для работников к реализации своих прав на рабочем месте.

Неустойчивая занятость является острой проблемой и для России, и для Азербайджана. Исследования, проведенные среди наёмных работников, а их только в России более 92% от экономически активного населения, показывают, что по степени остроты неустойчивая занятость делит их на три группы.

Первая группа с наиболее высокой неустойчивостью занятости. В ней находятся 6% наёмных работников, деятельность которых осуществляется в формальном секторе, но с которыми не оформлены трудовые отношения. Они составляют ядро неустойчивости занятости в формальном секторе.

Вторая группа наёмных работников включает такие признаки неустойчивой занятости как: неадекватный уровень заработной платы (она ниже 2/3 от достигнутой средней по экономике); низкие социальные права и гарантии, а также социальная исключённость,

стипендии и благодаря помощи родителей. Следовательно, в нашем примере затраты молодых людей на подготовку к трудовой жизни несопоставимы: один из них к своим 18-19 годам несёт издержки в разы меньше другого к 26-27 годам. При этом первый успевает приобрести ко времени начала трудовой деятельности другого определённый производственный опыт, обзавестись коллегами «по цеху», а может быть и жильём, обстановкой, повысить квалификационный класс, категорию или разряд. Не исключено и определённое им первоначальное накопление денежных средств, когда второй «гол как сокол», ничего этого не имеет, вступает в трудовую жизнь, как принято говорить, с чистого листа. Первый зарабатывает выше среднего уровня, второй – получает по минимуму. Конкретные показатели соотносятся, по нашим наблюдениям, примерно как 3-4 к 1. Выражаясь упрощённо: один учится 9 месяцев, другой 9 лет! Получает в три-четыре раза больше без высшего образования, по сравнению с тем, кто его имеет! Вот – это и есть «учёт» требований закона стоимости в отечественных условиях. Причем как в дореформенный, так и современный периоды! К сожалению, до этого никому нет дела ни по долгу службы, ни партийной принадлежности.

которая охватывает от 50% до 60% общей численности наёмных работников. Эта группа работников часто сталкивается с такими проявлениями неустойчивой занятости, как нестандартная продолжительность рабочей недели, нестандартная форма трудового договора и др.

Для *третьей группы* наёмных работников характерны периферийные формы проявления неустойчивости занятости. Она включает до 85% наёмных работников с ограниченными (до 0) возможностями средне- и долгосрочного планирования и инвестирования со стороны наёмного работника и его семьи. Масштаб этой группы работников является сигналом высокой неустойчивости российского общества.

Феномен неустойчивой занятости все больше проявляется как структурная характеристика современного исторического периода в международном масштабе. Это явление глубоко меняет жизнь людей и сопровождается множеством эффектов, среди которых: 1) массовая трудовая миграция, меняющая условия труда десятков миллионов людей; 2) безработица, разрушающая человеческие ресурсы; 3) социальная и культурная дезинтеграция, выражающаяся в стратификации обществ, социальном неравенстве и невозможности миллионов людей планировать жизнь и др.

Глобальный баланс между гибкостью рынка труда и неустойчивостью занятости может быть найден: через учёт объективных процессов, усиливающих гибкость рынков труда; через формирование здоровых международных отношений и адекватных социальных политик, ставящих во главу угла не экономические и политические интересы международных и отечественных корпораций, а интересы людей труда; через объединение усилий государств и обществ в ограничении масштабов, форм, экономических и социальных последствий неустойчивой занятости.

Дальнейшее регулирование неустойчивой занятости, как нам представляется, следует

рассматривать на трёх уровнях – федеральном, региональном и местном. Каждый из них, в свою очередь, может быть представлен тремя срезами – научным, нормативно-правовым и эмпирическим.

На *федеральном уровне государство*, прежде всего, призвано содействовать модернизации научного поиска решению обозначенной проблемы. Важно на такой базе законодательно закрепить участие наёмного персонала в выработке и реализации социальной политики на крупных предприятиях и акционерных обществах [Бобков, 2015, 12, с. 136-137]. *Научным* фундаментом регулирования социально-трудовых отношений могло бы стать развитие общероссийской системы изучения обозначенной проблемы – неустойчивой занятости, целевая переориентация исследовательских структур страны на её решение. Необходимо всесторонне взвесить все за и против и может быть провести специализацию одной из них (а то и не только!) по обозначенной проблеме. При этом важно сосредоточить усилия на исследовании неустойчивой занятости как проблемы индивидуального работника, так и неустойчивой занятости как комплексного явления, требующего особого внимания со стороны государства. В короткие сроки предстоит повсеместно добиться экономических гарантий в сфере труда. Причём общую норму, установленную Конституцией РФ, государству предстоит конкретизировать. Каждый работник заинтересован в том, чтобы иметь определенную совокупность социально-трудовых прав, независимо от возраста, пола, социального статуса и занятий. И здесь важен *нормативно-правовой* вклад государства. Более того, оно могло бы определить гарантии занятости, минимум оплаты труда, нормы сверхурочного труда и его стимулирования, установить рамки продолжительности рабочего дня, оплачиваемого отпуска и мн. др. Такого рода права важно распространить на всей территории страны, что, безусловно, будет способствовать социальному единству её регионов. Особое внимание следует придать минимальному раз-

меру оплаты труда (МРОТ). Уже в ближайшие годы важно перейти к определению величины МРОТ, ориентируясь не на прожиточный минимум, а на уровень средней заработной платы в стране. Во всяком случае, хотя бы на её 40%-ый размер. Наконец, государство заинтересовано в повсеместном поиске согласия между работодателями и работниками в конкретных ситуациях и конкретных сферах хозяйствования. Для этого нужна разветвленная система текущего двух- и многостороннего регулирования социально-трудовых отношений. *Эмпирический* подход позволит охватить и предприятия, фирмы, и отрасли, и регионы, и страну в целом. Социальное партнерство будет тогда эффективным, когда явно распространится по цепочке: предприятие – отрасль – регион – народное хозяйство в целом. При этом оно призвано базироваться на четком разграничении полномочий между верхними и нижними уровнями в системе коллективных соглашений. Государство, его органы (совместно с профсоюзами) могли бы осуществлять организационные и экономические меры по принуждению субъектов социально-трудовых отношений к партнерству. В практическом смысле предстоит сформировать эффективную и, главное, независимую от всех сторон систему третейского суда (принудительного арбитража) для разрешения трудовых конфликтов¹. Полагаем, что государственное регулирование занятости связано с законодательным преодолением её неустойчивого статуса. А это возможно лишь при правовом закреплении соответствующих норм, направленных на вовлечение наемных работников в управление предприятием. Во всяком случае, зарубежный опыт свидетельствует: если профсоюзы осуществляют защитные

1 В данном случае опыт западных стран, где государство мало вмешивается в отношения труда и капитала, в основном наблюдая за диалогом развитых организаций и традиционно не менее сильных профсоюзов, для России не актуален. В нашей стране государство должно быть организатором и активным полноправным участником процесса. В этом смысле трипартизм – взаимодействие государства, бизнеса и работников – наиболее адекватно отражает как раз российскую потребность [Бобков, 2015, 12, с. 137].

функции, то усилия органов представительства коллективов предприятий в основном направлены на соучастие работников в управлении, налаживании сотрудничества с администрацией работодателей.

На *региональном уровне государство*, на взгляд авторов, призвано осуществлять, как минимум, несколько мер, а именно: мониторинг увольняемых и работу с ними; формирование банка вакансий службы занятости, содействие трудоустройству и подбору персонала; активные программы содействия занятости населения. [Бобков, 2015, 12, с. 239-241]. Кроме этого, важной мерой с его стороны является поддержка развития моногородов. Именно в них накопились проблемы социально-экономического характера².

В этой связи, видимо, на *научном уровне* требуется, во-первых, разработка соответствующих программ, сориентированных на повышение мобильности экономически активного населения, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Во-вторых, вполне уместно было бы в таких программах предусмотреть дальнейшее развитие моногородов с высоким потенциалом, содействие в достижении такого же уровня поселений со средним потенциалом.

И, наконец, в названном документе целесообразно на научной основе определить пути решения первоочередных проблем моногородов с низким потенциалом, их постепенный перевод сначала на уровень поселений среднего, а затем и высокого потенциала.

2 Например, в Казахстане из-за спада объемов производства произошло сокращение численности населения таких поселений. Это связано как с низкими денежными доходами проживающих там людей, так и с высоким уровнем безработицы и самозанятости, доля которой варьирует от 5-9% до 40-50% от количества экономически активного населения. Первый показатель демонстрирует положение дел в Экибастузе, Аксае, Курчатове. Второй, удручающий, - в Жанатасе, Серебрянске, Житикарае, Каратае, Аркалыке. При этом, в среднем по моногородам самозанятых - 20-25% от количества трудоспособных. Такая картина в Риддере, Аксу, Шахтинске, Степногорске, Сатпаеве и др. [Бобков, 2015, 12, с. 203]. К сожалению, примерно такая же картина имеет место и в многих моногородах России.

На *нормативно-правовом уровне* следовало бы распространять интегрированные усилия общества и государства по поводу создания концепции достойного труда, предусматривающей: достойную заработную плату; эффективную занятость, сбалансированный рынок труда; эффективные системы социального страхования, социальной защиты и социальных услуг; социальное партнёрство; соблюдение трудовых прав и уважение интересов работников; гендерное равенство; безопасные условия труда; сильные профсоюзы [Бобков, 2015, 12, с. 260].

Другим приоритетом в деятельности по снижению масштабов неустойчивой занятости на этом уровне могло бы стать создание 25 млн. высокоэффективных модернизированных рабочих мест, что дало бы возможность расширить достойные рабочие места, включая ограничение распространения временной, случайной, неформальной занятости. Полезной представляется в отмеченном смысле реформа образования, направленная на распространение компетентного подхода к разработке образовательных программ и преодоление с их помощью дисбаланса рынка труда и рынка рабочей силы, что позволит расширить доступ населения к образованию и профессиональной подготовке.

Одновременно на *эмпирическом уровне* в регионах следовало бы продолжить реализацию мер по стажировке выпускников образовательных учреждений, а также содействовать самозанятости безработных граждан.

Наконец, на *местном уровне* предстоит осуществлять адресные меры по организации занятости населения, его профессиональному обучению и стажировке на предприятиях, применяющих передовые технологии, безработных граждан, граждан ищущих работу, и работников организаций, расположенных в густозаселённых населённых пунктах.

В то же время в *научном подходе* нуждается более активная и стратегически выверенная миграционная политика, которая учитывала бы не только количество привлекаемых

мигрантов, но и более эффективное их распределение как по профессиональному, отраслевому, так и территориальному признакам¹.

Нормативно-правовое совершенствование социально-трудовых отношений в организациях (на предприятиях), устраняющее их отставание от реальных потребностей рынка труда, включая интересы широких масс экономически активного населения, - это ещё одно направление, если не преодоления, то, безусловно, сокращения неустойчивой занятости в стране. В этом смысле требуется совершенствование трудового и социального законодательства, укрепление социальных гарантий и повышение общего уровня социальной защиты работающего населения. Нужно усиление практики правоприменения, укрепление механизмов контроля за соблюдением предпринимателями норм трудового законодательства, в том числе путем: повышения социального статуса и материального положения представителей государственных контролирующих органов; привлечения к проведению контроля организаций гражданского общества и профсоюзов; внесения изменений в законодательство по расширению компетенций профсоюзных организаций по осуществлению контроля за соблюдением трудовых прав работников, а также усиление контроля действий работников в свете принятых законов и норм. Важно при этом

¹ Например, огромное число трудовых мигрантов, в т. ч. и нелегальных мигрантов, в городе Москве и Московской области лишь дестабилизирует российский рынок труда, в то время как недалеко находящееся Нечерноземье по существу находится в запустении, поскольку там практически отсутствует трудоспособное население. Кому, как ни сельским мигрантам следовало бы помочь возродить эти территории. Несмотря на недавно принятые меры, предусматривающие бесплатное выделение земли (величиной 1 га) переселенцам, можно то же самое сказать и о территориях Сибири, Дальнего Востока, где по сей день продолжается как естественная, так и миграционная убыль населения. Что касается нелегальной иммиграции, то подчеркнём что в условиях сугубо рыночного хозяйства, её полное искоренение невозможно. Но при эффективной политике, направленной, в частности, на поощрение легальных форм миграции, можно значительно сократить её масштабы и тем самым нивелировать этот фактор неустойчивости и нестабильности рынка труда России [Бобков, 2015, 12, с. 356].

улучшить учётно-статистическую работу относительно новых видов занятости. Нельзя обойтись, на наш взгляд, без укрепления взаимодействия субъектов трудовых отношений в ходе социального партнёрства, направленного, в т. ч. на идентификацию новых видов занятости, формализацию статуса работников включающихся в новые виды труда, создание им условий для высокоэффективной и социально защищённой деятельности.

Эмпирические шаги на местном уровне, видимо, предполагают социально-экономическую политику включающую:

- создание условий функционирования бизнеса, возможностей особенно для малых и средних предприятий успешно развиваться без теневых схем. Требуется, в частности, снижение финансовых барьеров, вынуждающих предприятия прибегать к неформальному найму работников и теневым схемам оплаты труда. Речь, кроме прочего, идёт об установлении посильных для предприятий ставок обязательных налоговых и страховых отчислений; разработке схем снижения ими

арендной платы; повышении доступности кредитных ресурсов; развитии ипотечного кредитования, увязывающего кредит и доход);

- применение стимулов для наёмных работников к формализации трудовых отношений с работодателем;

- повышение экономической грамотности кадров массовых профессий и тем более специалистов и руководителей (прежде всего, молодых), разъяснение преимуществ достойной занятости и рисков, связанных с неустойчивой занятостью (по устной договоренности, гражданско-правовому договору, с занижением официальной зарплаты).

В заключение еще раз отметим, что возможности перехода от неустойчивой к устойчивой занятости, и оценки эффективности мер, осуществляемых в рамках такого подхода, требуют адекватной социально-экономической и информационной базы. Вот почему необходимо расширить статистическую базу данных о неустойчивой занятости, доступную для всех заинтересованных сторон.

Список литературы

1. Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Справочно-информ. система ГАРАНТ. – М., 2013. – Условия доступа http://base.garant.ru/10164333/1/#block_100
2. Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. N 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Принят Государственной Думой 22 марта 2013 года. Одобрен Советом Федерации 27 марта 2013 года.
3. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 412-ФЗ «Об аккредитации в национальной системе аккредитации». Одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года.
4. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года.
5. Алиев У. Т.-О. Неустойчивая занятость как научная проблема // Финансовая экономика. - 2015. - № 3. - С. 71-87.

Refereces

1. The Federal law of May 1, 1999 No. 92-FZ «About Russian Tripartite Commission on the Regulation of Social and Labour Relations»// System GUARANT. – М., 2013. – Access conditions http://base.garant.ru/10164333/1/#block_100.
2. The Federal law of April 5, 2013 N 60-FZ «About the modification of separate acts of the Russian Federation». It is accepted by the State Duma on March 22, 2013. It is approved by the Federation Council on March 27, 2013.
3. The Federal law of December 28, 2013 No. 412-FZ «About the accreditation in national system of accreditation». It is approved by the Federation Council on December 25, 2013.
4. The Federal law of December 28, 2013 No. 426-FZ «About a special assessment of working conditions». It is approved by the Federation Council on December 25, 2013.
5. Aliyev U. T.-O. The unstable employment as a scientific problem//Financial economy. - 2015. - No. 3. – Page 71-87.

6. Закалюжная Н.В. Нетипичная занятость в сфере труда // Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета. - 2014. - № 3. Ч. 2. - С. 267-270.
7. Катренко В. Доклад аудитора Счетной палаты РФ «Проверка целевого и эффективного использования субсидий из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». - М., 2015.
8. Мацкуляк И. Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы: (Политико-экономический аспект). - М.: Экономика, 1990. - 207 с.
9. Мацкуляк И.Д. Перемена труда - основа современной жизнедеятельности человека (политико-экономический аспект) // Финансовая экономика. - 2012. - № 4. - С. 53-78.
10. Мацкуляк И.Д. Перемена труда - основа современной жизнедеятельности человека (политико-экономический аспект) // Финансовая экономика. - 2012. - № 3. - С. 89-108.
11. Мацкуляк И.Д. Экономика: научные очерки. Изд. 2-е, доп. и перераб. - М.: Изд-во РАГС, 2005. - 504 с.
12. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / Главный научный редактор В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д. - М: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. - 448 с.
13. Салимов С. М. Нефтегазовая промышленность – основа стратегии устойчивого развития Азербайджанской Республики. - М.: Изд-во ООО «Макс-Пресс», 2015. - 292 с.
14. Солдатенков А.И. Регулирование социально-трудовых отношений бизнес-систем промышленности России // Уровень жизни населения регионов России. - 2015. - № 2. - С. 92-99.
15. Солдатенков А.И., Нагдалиев Н.З.-О. Антикризисное управление - основа устойчивости бизнес-системы в промышленности // Финансовая экономика. - 2013. - № 6. - С. 57-65.
6. *Zakalyuzhny N. V.* The atypical employment in the world of work//the Bulletin of Pyatigorsk state linguistic university. - 2014. - No. 3. H. 2. - Page 267-270.
7. *Katrenko V.* The report of the auditor of Audit Chamber of the Russian Federation «The revisal of target and effective usage of the federal budget subsidies for realization of the additional actions in the sphere of employment of the population directed to decrease the intensity at labor market of subjects of Russian Federation». - M., 2015.
8. *Matskulyak I. D.* Employment strategy: prevention of unemployment: (Political and economic aspect). - M.: Economy, 1990. - 207 pages.
9. *Matskulyak I.D.* The work change as a basis of modern activity of the person (political and economic aspect) // Financial economy. - 2012. - No. 4. - Page 53-78.
10. *Matskulyak I.D.* The work change as a basis of modern activity of the person (political and economic aspect) // Financial economy. - 2012. - No. 3. - Page 89-108.
11. *Matskulyak I.D.* The economy: scientific sketches. Prod. the 2nd, enlarged and revised. - M.: RAGS publishing house, 2005. - 504 pages.
12. The instability of employment (precarization): states, special and general factoring in integration efforts, and societies / Chief scientific editor V. N. Bobkov. Editorial collective: Artamonov G. N., Loktyukhina N. V., Panina T.A., Rozhkov V.D. - M: MAGISTR-PRESS publishing House, 2015. - 448 pages.
13. *Salimov S. M.* The oil and gas industry as a basis of strategy of a sustainable development of the Azerbaijan Republic. - M.: LLC Maks-Press publishing house, 2015. - 292 pages.
14. *Soldatenkov A.I.* The regulation of the social and labor relations of business systems of the industry of Russia//Standard of living of the population of regions of Russia. - 2015. - No. 2. - Page 92-99.
15. *Soldatenkov A.I., Nagdaliyev N. Z.* - O. The crisis management as a basis of stability of business system in the industry//Financial economy. - 2013. - No. 6. - Page 57-65.