

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

На правах рукописи

ДОРОХОВА НАТАЛЬЯ ВАСИЛЬЕВНА

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В
СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРИЯ,
МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКТИКА**

**Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)**

**Диссертация
на соискание ученой степени
доктора экономических наук**

Научный консультант:
доктор экономических наук,
профессор Федченко А.А.

Москва - 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВОЗЗРЕНИЙ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	17
1.1. Социально-экономические основы трансформации форм занятости населения	17
1.2. Факторы, определяющие траекторию трансформации форм занятости населения	38
1.3. Научные подходы к классификации форм занятости населения.....	57
ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	81
2.1. Эволюция методологических подходов к исследованию трансформации форм занятости населения в современной экономике как основа развития ее мировоззренческой компоненты.....	81
2.2. Развитие когнитивной составляющей методологии исследования трансформации форм занятости населения путем обоснования необходимости применения принципа гармонизации	90
2.3. Развитие технологического аспекта методологии исследования трансформации форм занятости населения в современной экономике	98
ГЛАВА 3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ ..	107
3.1. Адаптация как концептуальное направление трансформации форм занятости населения в современной экономике.....	107
3.2. Обоснование системы показателей для оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям	123
3.3. Методика оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям	142
ГЛАВА 4. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РФ И ЕЕ РЕГИОНАХ	155
4.1. Статистический анализ стандартной занятости населения в современной экономике РФ и ее регионах.....	155

4.2. Комплексный анализ нестандартной занятости населения	174
4.3. Оценка степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально- экономическим условиям в регионах РФ.....	191
ГЛАВА 5. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СТЕПЕНИ АДАПТАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИМ УСЛОВИЯМ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РФ	199
5.1. Совершенствование организационных условий повышения степени адаптации занятости населения в современной экономике РФ.....	199
5.2. Рискологический подход к выявлению последствий трансформации форм занятости.....	219
5.3. Механизм повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально- экономическим условиям.....	234
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	248
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	266
ПРИЛОЖЕНИЯ	305

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационной работы, посвященной исследованию теоретико-методологических и практических вопросов трансформации форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации, раскрывают следующие взаимосвязанные положения:

- настоящий этап развития экономики Российской Федерации, отличающийся ее глубокой модернизацией и технологическим обновлением, переходом к постиндустриальной модели сопряжен с усилением таких характеристик социально-экономической сферы, как неопределенность и неустойчивость. Изменившийся уклад экономики провоцирует возникновение новых рисков в социально-трудовой сфере: рост безработицы, неустойчивость занятости населения, расширение ее неформального сегмента. Вместе с тем открываются принципиально новые возможности, возникающие на основе развития технологий, цифровизации экономики, появления современных видов экономической деятельности. Экономическая нестабильность, изменчивость социально-экономической среды превращаются в существенные условия развития сферы занятости населения. Это обуславливает ответную реакцию, выражающуюся в процессе трансформации форм занятости населения. В данном контексте вызывает научный и прикладной интерес повышение степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, возможность нивелирования возникающих рисков;

- трансформация форм занятости населения, имеющая место в современных экономических условиях, требует новых подходов к решению вопросов практического характера, состоящих в повышении степени ее адаптации к изменениям социально-экономической среды, что служит основанием для совершенствования методологических основ исследования занятости населения;

- в качестве факторов, влияющих на усиление нестабильности занятости населения в России и ее регионах, требующих новых подходов к нивелированию их негативного воздействия, наиболее значимыми являются: технологическое обновление экономики; глобализация мировых рынков и набирающий обороты

процесс интеграции российской экономики в их систему; глубокая структурная модернизация отечественной экономики; неконтролируемый процесс разрастания неформального сектора; нерегулируемый процесс распространения новых форм занятости населения, сопровождающийся ростом правовой, экономической и социальной незащищенности занятых. Влиянием данных факторов и изменившимися социально-экономическими условиями актуализируется необходимость пересмотра концептуальных основ трансформации форм занятости;

- приоритетность развития занятости населения в настоящее время признается в Российской Федерации на государственном уровне, при этом новый подход к данному процессу должен быть ориентирован на повышение степени адаптации, поиск новых возможностей расширения занятости населения, гармоничное развитие разнообразных ее форм, создание высокопроизводительных рабочих мест с достойными условиями труда. В этой связи, возникает потребность в разработке методического обеспечения и практических рекомендаций, направленных на формирование и реализацию механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

В связи с этим исследование теоретико-методологических и практических проблем трансформации форм занятости населения в современной экономике России является актуальным и практически значимым.

Степень научной разработанности проблемы

Научный интерес к проблематике исследования обусловлен тем, что до настоящего времени мало изученными остаются теоретические, методологические и практические положения, раскрывающие перспективы трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ и ее регионах.

Диссертационное исследование основывается на достижениях российских и зарубежных ученых по проблемам развития социально-трудовых отношений и занятости населения. Теоретико-методологическая база исследования занятости

населения представлена в трудах Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пигу и др. Институциональный подход к регулированию рынка труда получил развитие в работах Дж. Кларка, Д. Норта и др. Контрактная парадигма исследована в работах таких ученых, как М. Дженсон, Дж. Стиглиц, О. Уильямсон.

Многосторонний анализ развития занятости населения в период экономической трансформации представлен в работах А.М. Асалиева, Т.В. Блиновой, Е.Я. Варшавской, Н.Т. Вишневской, Н.А. Волгина, С.Г. Землянухиной, Р.П. Колосовой, А.Э. Котляра, Н.В. Локтюхиной, Ю.Г. Одегова, Т.О. Разумовой, Н.М. Римашевской, С.Ю. Рощина, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Л.С. Чижовой, Е.В. Шубенковой, Е.В. Янченко и др.

Различные аспекты государственного регулирования занятости населения изложены в трудах В.Н. Бобкова, В.С. Буланова, М.М. Вышегородцева, Р.А. Долженко, Л.И. Задорожной, Н.С. Землянухиной, А.В. Кашепова, Ф.Т. Прокопова, Н.А. Смирновой, В.В. Суворовой, А.А. Федченко, Т.Я. Четверниной и др. При этом государственное регулирование рассматривается как система организационно-правовых, социально-экономических механизмов, которые дополняют процесс саморегулирования данной сферы.

Проблемы прогнозирования занятости и безработицы освещаются в трудах российских исследователей: А.Н. Ананьева, О.А. Колесниковой, А.Г. Коровкина, И.С. Масловой, Т.В. Морозовой и др.

Исследование нестандартных форм занятости населения широко представлено в трудах таких исследователей, как В.Е. Гимпельсон, Ю.В. Долженкова, Б.Г. Збышко, Р.И. Капелюшников, И.А. Кулькова, Е.В. Маслова, Л.В. Санкова, Л.И. Смирных и др.

Несмотря на большое число научных публикаций, тема диссертационного исследования остается недостаточно изученной. В экономической литературе, как зарубежной, так и российской, предлагаются, как правило, различные подходы к исследованию стандартной и нестандартной занятости населения, крайне редко

встречаются научные работы, предполагающие анализ симбиотического развития ее стандартной и нестандартной форм.

В целом, ограниченный спектр разработок в области теории, методологии и практики исследования процесса трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ послужил основанием для написания данной диссертационной работы.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке теоретических, методологических и практических положений трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ.

Для достижения данной цели были поставлены следующие **задачи**:

- 1) выявить характер процесса трансформации форм занятости населения и определить факторы, влияющие на данный процесс;
- 2) обосновать подход к классификации нестандартных форм занятости населения, учитывающий их влияние на развитие человеческого потенциала;
- 3) разработать направления совершенствования методологии исследования трансформации форм занятости населения в современной экономике;
- 4) определить концептуальные положения трансформации форм занятости населения в современной экономике;
- 5) разработать комплексную методику оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям;
- 6) исследовать траекторию трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ и ее регионах;
- 7) выявить основные риски трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ;
- 8) аргументировать механизм повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в современной экономике РФ.

Указанные цель и задачи определили структуру работы и логику изложения материала.

Объект исследования

Объектом диссертационного исследования выступают формы занятости населения, развивающиеся в современной экономике Российской Федерации.

Предмет исследования

Предметом диссертационного исследования выступают социально-трудовые отношения, возникающие в процессе трансформации форм занятости населения на современном этапе развития экономики РФ.

Область исследования

Исследование проведено в рамках паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика труда), пункты паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Минобрнауки России (экономические науки): п. 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.); п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); п. 5.11 – Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты.

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых в области социально-экономической политики, социально-трудовых отношений, занятости, безработицы. В исследовании проблем трансформации форм занятости населения применялись методы научной абстракции, системный, институциональный подходы, структурно-функциональный анализ, экономико-математическое моделирование, сценарное прогнозирование, корреляционный и регрессионный анализ.

Эмпирической базой исследования являются нормативно-правовые акты трудового законодательства; Конвенции и Рекомендации Международной организации труда; материалы Министерства труда и социальной защиты РФ; официальные статистические данные Росстата, Воронежского областного комитета государственной статистики; материалы Департамента труда и занятости населения Воронежской области; материалы российских и зарубежных периодических изданий, ресурсы сети Интернет, а также результаты авторских исследований состояния и перспектив дальнейшего развития форм занятости населения в ряде российских регионов. При обработке данных эмпирических исследований была использована программа SPSS Statistics. Корреляционно-регрессионный анализ был осуществлен с использованием программы Stata.

Рабочая гипотеза состоит в предположении, что особенностью и основным направлением трансформации форм занятости населения на современном этапе развития экономики РФ выступает потребность в повышении степени ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям, обеспечиваемой симбиотическим развитием стандартной и нестандартной форм занятости населения и требующей целенаправленного воздействия со стороны всех участников социально-трудовых отношений.

Научная новизна результатов исследования состоит в решении важной научной проблемы - в разработке теоретико-методологических и концептуальных положений, методического инструментария и практических рекомендаций, направленных на выявление особенностей и вектора трансформации форм занятости населения на современном этапе развития экономики РФ. Наиболее значимые результаты, отражающие научную новизну, состоят в следующем:

✓ выявлен специфический характер процесса трансформации форм занятости населения, определяемый особенностями развития современной экономики и общества и отличающийся существенной дифференциацией ее форм, а также усиливающимся взаимовлиянием стандартной и нестандартной занятости в процессе их симбиотического развития. Аргументировано неполное соответствие стандартной формы занятости населения на современном этапе

развития экономики потребностям, как отдельного человека, так и общества в целом, что выступает первопричиной зарождения и распространения новых, нестандартных форм занятости населения. Раскрыты специфические факторы, определяющие направление развития занятости населения в современных условиях, в их числе: технологический, цифровой, организационный, культурно-ценностный и глобализационный;

✓ обоснован подход к классификации нестандартной занятости населения, отличающийся выделением прогрессивных и регрессивных ее форм в соответствии с их влиянием на развитие человеческого потенциала. Теоретико-методической основой предложенного подхода выступают основные положения Концепции достойного труда, позволившие установить критерии классификации (условия трудовой деятельности, оплата труда и социальные гарантии, возможность участия работников в управлении, развитие личности и самореализация). Доказано, что основанием для отнесения формы нестандартной занятости к прогрессивной является наличие у нее положительных характеристик по всем перечисленным критериям, отраженным в Концепции достойного труда; в ином случае – форма нестандартной занятости считается регрессивной. Предложенная классификация служит основой для разработки механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, предполагающего использование комплекса мер по стимулированию масштабного распространения прогрессивных форм нестандартной занятости при одновременном сокращении ее регрессивных форм;

✓ определены направления совершенствования методологии исследования трансформации форм занятости населения в современной экономике, представленные следующими положениями:

– доказана необходимость применения методологического приема, состоящего в рассмотрении трансформационного характера занятости населения, объясняющего симбиотическое развитие ее разнообразных форм и развивающего мировоззренческий аспект методологии;

– обоснована целесообразность расширения спектра методологических принципов исследования трансформации форм занятости населения как когнитивного аспекта методологии путем включения принципа гармонизации, предусматривающего необходимость придания процессу развития разнообразных форм занятости населения следующих характеристик: согласованности, сбалансированности, соответствия потребностям индивидов и общества в целом;

– расширен перечень принципов регулирования занятости населения как технологического аспекта методологии, путем включения специфических принципов (адаптивности, согласованности изменений, гармоничности сочетания разнообразных форм занятости населения), соответствующих современному этапу развития и способствующих повышению степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям;

✓ сформулированы концептуальные положения трансформации форм занятости населения в современной экономике, отличающиеся следующим:

– применением предложенного методологического подхода к исследованию процесса трансформации форм занятости населения, позволившего выделить его ключевые характеристики: способность формирующейся системы форм занятости населения адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям, направленность на достижение сбалансированного сочетания в ней стандартной и нестандартной форм;

– обоснованием целесообразности использования нового понятия «адаптивная занятость населения», наиболее полно отражающего сущностные аспекты процесса трансформации форм занятости и подразумевающего систему взаимодействующих элементов (разнообразных форм занятости), синергетическим эффектом функционирования которых выступает высокая степень адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям;

– использованием построенной на основе выявленных корреляционных связей и регрессионных зависимостей экономико-математической модели, позволяющей прогнозировать развитие занятости населения и оценивать степень воздействия современных условий на процесс трансформации форм занятости;

✓ разработана комплексная методика оценки степени адаптации занятости населения, предполагающая выявление ее способности приспосабливаться к происходящим изменениям и достигать гармоничности сочетания разнообразных форм. Первая характеристика определяется на основании расчета индекса гибкости занятости населения, позволяющего оценить способность адаптироваться к изменениям социально-экономической среды, а также индекса прогрессивности, на основании расчета которого выявляются доминирующие в экономике прогрессивные или регрессивные формы занятости населения. Вторая характеристика определяется на основании расчета индекса постиндустриальности структуры занятости, позволяющего оценить качество структурных сдвигов в занятости, и индекса гармоничности структуры занятости, выявляющего соотношения стандартной и нестандартной форм занятости в экономике. Для определения степени адаптации занятости населения при вычислении интегрального показателя использовано масштабирование результатов расчетов индексов. Предложенная методика позволяет оценить наиболее важные характеристики занятости населения, а также выявить степень ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям;

✓ на основе анализа статистических данных, эмпирических исследований, результатов апробации авторской методики выявлены ключевые особенности трансформации форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации и ее регионах, состоящие:

– в изменении основных показателей занятости населения, свидетельствующих о росте доли занятых различными формами нестандартной занятости при одновременном сокращении занятых стандартно, а также о высоком удельном весе занятых в неформальном секторе экономики;

– в наличии сформировавшейся социально-экономической потребности в трансформации форм занятости населения, проявляющейся: в констатации работодателями экономической и социальной эффективности применения разнообразных форм занятости населения; в восприятии наемными работниками нестандартных форм занятости как основы расширения возможностей для

трудоустройства и повышения трудовых доходов; в признании органами власти неизбежности и динамизма процесса эволюции форм занятости в экономике;

– в существовании низкой и средней степени адаптации занятости населения в исследуемых регионах, коррелирующей с уровнем их социально-экономического развития;

✓ обоснована целесообразность применения рискологического подхода к выявлению последствий трансформации форм занятости населения в современных условиях, направленного на нивелирование отрицательных последствий возникающих рисков, соответствующих специфике современного этапа развития: риска потери способности системы занятости к самоприспособлению и риска потери гармоничности;

✓ разработан механизм повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, предполагающий изменение организационных условий развития занятости населения в части совершенствования правовых, политических и управленческих основ, и отличающийся содержательными характеристиками основных его структурных элементов. В рамках механизма предложено создание цифровой платформы «Нестандартная занятость», обеспечивающей эффективное взаимодействие всех заинтересованных сторон и соответствующей современным условиям развития экономики РФ.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в развитии теоретических воззрений на трансформацию форм занятости населения в современных условиях, в совершенствовании методологических основ исследования трансформации форм занятости населения на современном этапе развития экономики, в обосновании концептуальных положений трансформации форм занятости населения в современных условиях, в разработке практических рекомендаций по повышению степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям на современном этапе развития экономики РФ.

Сформулированные в ходе исследования выводы и рекомендации, адресованные государственным органам власти и управления, профсоюзным организациям, руководителям и работникам предприятий и организаций всех секторов экономики, могут быть использованы при совершенствовании инструментально-методического обеспечения регулирования занятости населения. Методологические и теоретические аспекты работы, раскрывающие концептуальные положения трансформации форм занятости населения, применимы в преподавании и изучении курсов «Экономика труда», «Экономика социально-трудовых отношений», «Региональная экономика», «Социология труда»; в процессе подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятий и организаций всех секторов экономики, государственных и муниципальных служащих.

Апробация и внедрение результатов исследования

Основные выводы диссертационного исследования докладывались на научно-практических конференциях различного уровня, в том числе: «Актуальные проблемы глобальной экономики» (Москва, 2008), «Занятость и безработица в современном мире» (Воронеж, 2011), «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (Воронеж, 2011, 2012, 2014, 2015, 2019), «Место и роль России в мировом хозяйстве» (Воронеж, 2013, 2016), «Социально-экономические проблемы современного рынка труда», (Воронеж, 2013), «Качество жизни населения территории: экономические, правовые и социальные аспекты» (Воронеж, 2013), «Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России» (Омск, 2013), «Институциональная трансформация экономики: условия инновационного развития» (Новосибирск, 2013), «Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития» (Новосибирск, 2014), «Закономерности и тенденции развития современного общества: экономические, социальные, философские, политические, правовые аспекты» (Саратов, 2014), «Социально-экономическое развитие России: возможности, проблемы, перспективы» (Челябинск, 2014), «Экономика и социум: современные модели развития

общества в аспекте глобализации» (Саратов, 2014), «Актуальные проблемы экономики, менеджмента и финансов в условиях развития инновационной экономики» (Воронеж, 2015), «Современные проблемы экономики и менеджмента» (Воронеж, 2015), «Бухгалтерский учет, анализ и аудит: проблемы и перспективы развития в условиях глобализации» (Душанбе, 2015), «Прикладные статистические исследования и бизнес-аналитика» (Москва, 2016), «Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов» (Орел, 2017), «Ломоносовские чтения» (Москва, 2017, 2018, 2019), «Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда», (Москва, 2017), «Костинские чтения» (Москва, 2018), «Теоретические и прикладные проблемы географической науки: демографический, социальный, правовой, экономический и экологический аспекты» (Воронеж, 2019), «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие» (Уфа, 2019).

Результаты исследований, связанные с разработкой теоретических положений и практических рекомендаций по повышению степени адаптации занятости населения в условиях трансформации ее форм на современном этапе развития экономики:

- внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий» при создании методического обеспечения авторского курса «Экономика труда»; «Экономика социально-трудовых отношений»;

- приняты к использованию Правительством Воронежской области, Департаментом труда и занятости населения Воронежской области, Союзом «Воронежское областное объединение организаций профсоюзов».

Результаты внедрения подтверждены документами.

Публикации по теме диссертации

Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования были опубликованы автором лично и в соавторстве в период с 2008 по 2020 гг. Всего было опубликовано 87, в том числе по теме диссертации – 65

научных работ, в том числе 19 статей в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ, в международных журналах на иностранном языке - 3 статьи, 6 монографий. Общий объем печатных работ составил 93,25 п.л., в том числе авторский вклад – 29,15 п.л.

Структура диссертации

Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы и приложений. В работе имеется 36 таблиц и 73 рисунка. Список литературы содержит 373 источника, в том числе 42 источника на иностранном языке.

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВОЗЗРЕНИЙ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1.1. Социально-экономические основы трансформации форм занятости населения

Человеческое общество прошло долгий исторический путь своего развития. Экономическая теория рассматривает этот путь как последовательную смену экономических систем. Под экономической системой принято понимать множество элементов, находящихся в определенной взаимосвязи и формирующих экономическую структуру общества. К настоящему времени в научной среде не существует единого мнения по поводу периодизации исторического пути, пройденного человечеством. По нашему мнению, данный факт можно объяснить тем, что исследователями применяются различные критерии при периодизации данного процесса. Существует так называемый формационный подход, в рамках которого исторический путь развития общества представляет собой последовательную смену общественно-экономических формаций: первобытнообщинная, рабовладельческая, феодальная, капиталистическая и коммунистическая. Данный подход был предложен марксистами. В современных условиях он не находит широкого распространения, поскольку человек с его потребностями и ценностями остается за пределами формационного подхода.

В рамках исторической школы в XIX веке в Германии был разработан стадийный подход к классификации экономических систем, который в последствии был развит У. Ростоу¹. В соответствии с данным подходом выделяется пять стадий в развитии общества (традиционное общество, переходное общество, стадия сдвига, стадия зрелости, стадия массового потребления). Традиционное общество характеризуется относительно простой техникой, преобладанием сельского хозяйства в структуре экономики, господством крупных землевладельцев. Переходное общество - это стадия, имеющая следующие характеристики: централизованное государство и

¹Rostow W.W. Politics and the Stages of Growth. Cambridge, 1971. P. 230.

динамично развивающееся предпринимательство. Стадия сдвига во временном масштабе совпадает с промышленной революцией. Стадия зрелости основывается на достижениях научно-технической революции, характеризуется быстрым ростом городов и городского населения. Стадия массового потребления имеет в качестве приоритетной сферы экономики – сферу услуг, в промышленности основной акцент делается на производство потребительских товаров. Сторонники данной классификации в качестве главного фактора смены стадий в развитии общества называют производительные силы, что делает данный подход по содержанию близким к теории К. Маркса.

В современной экономической науке получил широкое распространение информационный подход, сторонники которого основным критерием классификации считают уровень развития техники (Дж. Гэлбрейт², Р. Арон³). В рамках данного подхода выделяют индустриальное, постиндустриальное и информационное общество. Согласно данному подходу максимально высокий уровень развития науки и техники, использование цифровых и информационных технологий представляют собой основу экономического роста, выступают залогом стабильности цен и полной занятости, а также способствуют формированию эффективной системы социальной защиты населения и экологической безопасности.

Доминирующим на сегодняшний момент является технологический подход, в рамках которого основными критериями классификации выступают сходные технологии, техника и обусловленная ими отраслевая структура общественного производства. На протяжении всей истории существования человеческого общества роль науки и технологий в общественном и экономическом развитии является весьма значимой. Наука и создаваемые на ее основе инновационные технологии решают задачи обеспечения роста производительности труда, расширенного воспроизводства, максимально полного удовлетворения общественных потребностей. При этом технологии вносят

²Гэлбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества. М.: Прогресс, 1976. 406 с.

³Арон Р. Этапы развития социологической мысли. М.: Издательская группа «Прогресс-Универс», 1993. 362 с.

существенные изменения в уклад общественной жизни, в структуру общественных потребностей, накладывают значимый отпечаток на поведение и систему ценностей каждого индивида.

Основываясь на перечисленных выше критериях, выделяют несколько экономических систем, последовательно сменяющих друг друга в истории человечества. Эти экономические системы характеризуют традиционное общество (аграрно-ремесленное или аграрное, доиндустриальное), а также индустриальное и постиндустриальное общество.

В истории развития человеческого общества на протяжении многих сотен лет доминировала доиндустриальная экономическая система. Для нее характерны следующие черты (рис.1.1).

Специфические черты доиндустриальной экономической системы	Преобладание аграрного производства и соответствующего ему уклада общественной жизни
	Статичность социальной структуры
	Социокультурная регуляция, основанная на традициях
	Основная производительная сила - природа
	Доминирование натурального хозяйства
	Преобладание ручного труда
	Подавляющее большинство населения трудилось в сельском хозяйстве

Рисунок 1.1 – Специфические характеристики доиндустриального этапа⁴

Источник: составлено автором

⁴ Дорохова Н.В. Социально-экономические аспекты трансформации отношений в сфере труда и занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015.- № 4.- С. 119.

Доиндустриальный период кроме того отличался неприятием и жестким сопротивлением прогрессу в науке и технике, а также инерционным путем развития. Временными рубежами данного этапа можно назвать период с момента зарождения общества и до свершения Промышленной революции.

Как и многие другие отрасли научного знания, экономическая теория направлена на осмысление тех явлений и процессов, воздействие которых на жизнедеятельность общества достаточно значимо. Не исключением является и сфера труда и занятости населения. Следовательно, рассмотрение теорий занятости необходимо проводить в контексте тех социально-экономических условий, в которых эти теории формировались.

Экономическая мысль рассматриваемого периода представлена трудами древних мыслителей, а также работами представителей меркантилизма и физиократии. В этих работах большое внимание уделяется осмыслению роли труда. Так, Антисфен сформулировал тезис «труд есть благо»⁵, который можно трактовать как основополагающий. Другой великий мыслитель Древнего мира Платон в основе идеального общества видел разделение труда. По мнению Аристотеля: «... каждый человек должен преимущественно браться за то, что для него возможно и что для него пристойно»⁶. Демокрит доказывал важность воспитания привычки к труду у детей с раннего возраста, отмечая важность труда в процессе формирования навыков и умений в области музыки, гимнастики, грамоты⁷. В работах Катона Старшего Марка Порция сделан акцент на значимости и очевидной пользе труда⁸. Луций Гай обращал внимание на пользе, которую приносит труд не только конкретному человеку, но и обществу в целом. Выдающийся оратор древности Цицерон указывал на великую исцеляющую силу труда: «Труд делает нечувствительным к огорчениям... Труд притупляет горе»⁹.

⁵ Лаэртский Д. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. М., 1979. С. 244.

⁶ Аристотель Политика. Афинская полития. М., 1997. С. 267.

⁷ Тимошенко В.Е. Материализм Демокрита. М., 1959.-96 с.

⁸ Марк Порций Катон. Земледелие. / Пер. М. Е. Сергеенко. СПб.: Наука, 2008.

⁹ Цицерон. Учение академиков. / Пер. Н. А. Фёдорова, вступ. ст. М. М. Сокольской. — М.: Индрик. 2004. — 320 стр

Меркантилисты (Т. Манн¹⁰, А. де Монкретьен¹¹ и др.) в своих работах отмечали, что необходимо поощрять рост населения, способствующий поддержанию низкого уровня заработной платы, что выступает в качестве условия преумножения богатства. Они в качестве базового фактора формирования рыночной экономики называли отсутствие коммерческого начала в сфере труда. Представители школы меркантилизма были противниками широкого развития фермерства. Прогрессивность взглядов представителей данного направления в экономической науке заключается в исключительной роли, которую они отводили капиталистической мануфактуре, то есть промышленности, как основе развития хозяйства. Одновременно с этим за пределами их внимания остался сельскохозяйственный труд, что впоследствии привело к значительным структурным сдвигам в экономике ряда стран и снижению уровня жизни трудящихся. Проблема безработицы меркантилистов мало интересовала, в качестве ее основной причины они называли «леность» или «развращенность», которые порождали нежелание работать в цехах или на фабриках.

Физиократы (Ф. Кенэ¹², А.Р. Тюрго¹³ и др.) впервые в истории экономической мысли представили концепцию о производительном и непроизводительном труде, к первому из которых они отнесли только труд, создающий чистый продукт. Соответственно, согласно воззрениям представителей данной школы, только сельскохозяйственный труд является производительным. Труд, имевший место в иных сферах экономики авторы данной концепции считали «бесплодным».

На данном этапе исторического развития общества и экономики отношения занятости не получили массового распространения, так как для этого отсутствовало основополагающее условие возникновения отношений занятости – отделение работника от средств производства.

¹⁰Блауг М., Ман, Томас // 100 великих экономистов до Кейнса — СПб.: Экономикс, 2008. С. 191-194.

¹¹Аникин А.В. Наука получает имя // Юность науки: Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. — 2-е изд.—М.: Политиздат, 1975. С. 30-34.

¹²Блауг М., Кенэ, Франсуа // 100 великих экономистов до Кейнса — СПб.: Экономикс, 2008. С. 128-130.

¹³ Там же, С. 304-305.

Таким образом, доиндустриальному периоду в развитии человечества, а также отношениям труда и занятости населения в нем можно дать следующие обобщенные характеристики (рис.1.2.):



Рисунок 1.2 - Характеристика доиндустриального общества с позиции отношений труда и отношений занятости населения

Источник: составлено автором

Следующим этапом в истории развития человеческого общества является индустриальный период, берущий свое начало с момента промышленной революции 18 в. Для данного этапа характерен переход к промышленному, индустриальному производству, доминирование машинного труда, подчинение общественной жизни нуждам производства¹⁴. Ключевыми характеристиками индустриального общества выступают массификация и макрофилия – ярко

¹⁴ Дорохова Н.В. Социально-экономические аспекты трансформации отношений в сфере труда и занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2015. №4. С. 120.

выраженное стремление к огромным масштабам, потокам, к большим величинам и мощностям. Массификация по мнению Э. Тоффлера¹⁵, всесторонне проявляет себя через основные параметры индустриального общества, в числе которых можно перечислить следующие: централизацию, концентрацию, стандартизацию, синхронизацию, специализацию и максимизацию.

Концентрация - это процесс, в ходе которого происходит сосредоточение средств производства, рабочей силы и выпуска продукции на крупных предприятиях. Число работников таких предприятий может достигать до нескольких тысяч. Концентрация является базой для развития поточно-массового производства, сокращения издержек, внедрения инновационной техники и технологий, роста производительности труда. Следствием концентрации выступает процесс образования монополий и в последующем транснациональных корпораций. В социальной сфере концентрация проявляет себя в образовании двух полярных классов: наемных работников и предпринимателей-капиталистов.

Централизация - это процесс, в ходе которого происходит объединение нескольких мелких и средних предприятий в одно, в создании крупных финансово-промышленных групп, в слиянии нескольких капиталов или поглощении одного капитала другим, с целью повышения эффективности производства.

Синхронизация проявляет себя в подчинении всего уклада жизни человека и общества нуждам промышленного производства: под предприятие, его технологические режимы вынуждены подстраиваться в своем функционировании все структуры, механизмы и силы жизненного мира человека.

Стандартизация представляет собой одну из основополагающих характеристик индустриального периода в истории развития человеческого общества. «Стандартизация – это рационализация производства изделий путем сведения многочисленных видов к определенному количеству типовых образцов,

¹⁵Тоффлер, Э. Третья волна — М.: АСТ, 2010. 784 с.

стандартов»¹⁶. В период индустриализации стандартизация проникла во многие сферы жизнедеятельности общества.

Принято выделять следующие значения термина «специализация»¹⁷ (рис. 1.3)

Значение термина «специализация»	сосредоточение деятельности на отдельных узких направлениях, отдельных технологических операциях или видах выпускаемой продукции
	приобретение специальных знаний и навыков в определенной области
	разделение труда по его отдельным видам и формам

Рисунок 1.3 – Содержание термина «специализация»

Источник: составлено автором

Максимизация представляет собой стремление довести все до максимума, увеличить до предела.

Становление и развитие индустриального общества послужило катализатором существенных изменений в анализе роли труда в экономике и процессе производства. Анализ доминирующих на тот момент времени теоретических воззрений позволяет нам выделить несколько существенных моментов, характерных для осмысления роли и сущности труда в этот исторический период:

1) труд рассматривается как ключевая экономическая категория, как один из базовых факторов производства. Параллельно в социологии осуществляется анализ общественной роли труда;

2) данный исторический период сопряжен с формированием «армии наемного труда» или «рабочего класса», основную массу которого представляли бывшие крестьяне. Условия их труда, а также его оплата оставались для них

¹⁶Толковый словарь русского языка: В 4 т./ Под ред. Проф. Д. Ушакова. - М.: ТЕРРА - Книжный клуб, 2007. 752 с.

¹⁷Экономика и право: словарь-справочник. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_economic_law/14814/СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

крайне невыгодными¹⁸. Описанные выше процессы послужили основанием для пристального внимания исследователей, которое они стали уделять проблемам социума и регулирования социальных отношений, как на уровне предприятия, так и на уровне всего общества;

3) в индустриальном обществе совершенствование производственного процесса явилось одной из важных задач науки. В отличие от традиционного общества, ориентированного на поддержание сложившегося порядка вещей, в индустриальном обществе научная мысль была сосредоточена на решении задач роста эффективности производства, увеличения производительности труда, решения сопутствующих социальных проблем.

Термин «индустрия» (лат. - industria), лежащий в основе названия данной экономической системы, переводится как «прилежный», «трудолюбивый». Следовательно, словосочетание индустриальное общество переводится как «трудолюбивое общество».

Кроме того, по нашему мнению, индустриальное общество является обществом труда, так как труд в народном хозяйстве трансформировался в основной вид занятости. Сформировавшиеся в это время наемный труд и предпринимательство существенно снизили роль домашнего труда. Превалирующая часть потребляемых индивидом материальных благ производилась вне домашнего хозяйства. Основная часть населения стала относиться к наемным работникам, которых стали называть промышленным пролетариатом. Для них заработная плата являлась доминирующим источником дохода. Данный факт выступил базой для отождествления понятий «труд» и «наемный труд».

На индустриальном этапе развития человеческого общества роль труда в жизни каждой отдельной личности многократно возрастает и становится стержнеобразующей, от него зависит общественный статус, уровень доходов,

¹⁸ Дорохова Н.В. Социально-экономические аспекты трансформации отношений в сфере труда и занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2015. №4. С. 121.

образ жизни. При этом теряют свой статус и значение такие ранее догматичные составляющие как религиозная и этническая принадлежность, знатность рода и т.д. Так, Ч. Хэнди отмечает по этому поводу: «одна до скончания века работа должна была одновременно обеспечивать все наши потребности: интерес к труду или удовлетворение от него, встречи с интересными людьми и пребывание в хорошей компании, гарантии обеспечения будущего и средств для жизни, возможность развития в соответствии с реальностью»¹⁹.

В этот исторический период в экономической теории широко обсуждаются вопросы труда и занятости. Восемнадцатый век в экономической науке отмечен идеями классической экономической школы. Наиболее яркими представителями этой школы были В. Петти²⁰, А. Смит²¹ и Д. Рикардо²². Все представители данной научной школы, хотя и в разной степени, являлись основателями трудовой теории стоимости. Проблемы регулирования занятости классиками не рассматривались, так как они предполагали, что она решается путем рыночного саморегулирования. Эти ученые отождествляли цену рабочей силы с ценой труда и предполагали, что она изменяется свободно, в результате действия рыночного механизма и конкуренции. По этому поводу А. Смит говорил, что «каждый участник хозяйственной деятельности руководствуется собственным интересом и личными целями. Но преследуя собственную выгоду, человек в итоге способствует увеличению общественного продукта. Таким образом, преследуя свои собственные интересы, человек служит интересам общества. Порядок в рыночной экономике устанавливается через механизм конкуренции. В условиях свободной конкуренции регулятором производства выступает цена»²³. Представители классической школы обосновали тезис о том, что рабочая сила, отождествляемая ими с трудом, выступает наряду с капиталом и землей фактором производства.

¹⁹Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001. С. 198.

²⁰Блауг М. Ман, Томас // 100 великих экономистов до Кейнса — СПб.: Экономикс, 2008. С. 236-239.

²¹Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I—III). / Пер. с англ, вводная статья и комментарии Е.М. Майбурда. — М.: Наука, 1993. 572 с.

²²Афанасьев В.С. Давид Рикардо. — М.: Экономика, 1988. 128 с.

²³Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I—III). / Пер. с англ, вводная статья и комментарии Е.М. Майбурда. — М.: Наука, 1993. 572 с.

Однако, классики не анализировали и не выделяли специфических характер данного фактора производства.

На основании всего изложенного выше, можно сделать вывод о том, что классическая школа базировалась на таких постулатах, как: трудовая теория стоимости, свобода предпринимательской деятельности, естественные методы регулирования занятости населения. Сторонники данной научной школы считали, что в условиях рынка совершенной конкуренции достигается полная занятость.

К. Маркс, опираясь на достижения сторонников школы классической политэкономии, а именно на трудовую теорию стоимости, внес существенный вклад в научное обоснование роли рынка труда, факторов, определяющих его развитие, сформулировал понятие «рабочая сила» и определил источники ее стоимости.

В своих трудах, посвященных исследованиям капиталистического способа производства, К. Маркс формулирует всеобщий закон капиталистического накопления, который «связывает изменения в строении капитала и появление промышленной резервной «армии» труда»²⁴.

К. Маркс ввел в научный оборот понимание капитала как совокупности рабочей силы и средств производства. Основным источником роста технической оснащенности производства К.Маркс видел конкуренцию. Он считал, что в результате происходит изменение количества живого труда, требующегося для приведение его действие.²⁵

Согласно учению К.Маркса, основу для капиталистического накопления формирует рабочий класс посредством производства прибавочной стоимости. В свою очередь, формирование резервной «армии» труда лежит в основе роста эксплуатации рабочих, поскольку работодатели повышают интенсивность труда и

²⁴Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Изд-е 2-е, том 23. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. С. 213.

²⁵ Там же.

удлиняют рабочий день, повсеместное распространение имеют применение и дискриминация оплаты женского и детского труда²⁶.

Однако, К. Маркс в своих трудах придал слишком много политических и эмоциональных красок анализу занятости населения. Он доказывал, что основная цель регулирования занятости – победа наемных рабочих в борьбе с эксплуататорами, уничтожение капитализма и расцвет социализма.²⁷

Под другим углом проводили анализ занятости представители неоклассической школы. Неоклассическое направление экономической науки представлено такими исследователями, как: А. Маршалла²⁸, Дж. Б. Кларка²⁹, А. Пигу³⁰. В отличие от представителей классической школы, уделявших большое внимание теории стоимости, ученые неоклассической школы сосредоточились на исследовании законов ценообразования, спроса и предложения. При этом, названные выше ученые сходятся во мнении о целесообразности государственного регулирования, но считают, что оно должно иметь ограниченный характер. Государство должно создать условия для осуществления хозяйственной деятельности, а рыночный механизм конкуренции - обеспечить сбалансированный экономический рост, а также уравновесить спрос и предложение.

Так, А. Маршалл в числе первых исследователей обратил внимание на значительное влияние технического прогресса на условия труда. В своих трудах А. Маршалл исследует проблему замещения труда капиталом. Также он приходит к выводу о том, что существуют определенные зависимости, определяющие спрос на труд и предложение труда³¹.

²⁶ Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Изд-е 2-е, том 23. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1960.

²⁷ Там же.

²⁸ Маршалл А. Принципы экономической науки в 3-х т. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993.

²⁹ Блауг М. Кларк, Джон Бейтс // 100 великих экономистов до Кейнса — СПб.: Экономикс, 2008. С. 134-137.

³⁰ Пигу А. Экономическая теория благосостояния. В 2-х т. / А. Пигу. – М.: Прогресс, 1984.

³¹ Маршалл А. Принципы экономической науки в 3-х т. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993.

Основным оппонентом неоклассиков в области занятости выступал Дж. М. Кейнс³². Кроме того в своих трудах он выступил с критикой классической теории занятости. Также им был сделан вывод о том, что в условиях рынка совершенной конкуренции не может быть достигнута полная занятость. Согласно учению Дж. М. Кейнса состояние равновесия на рынке труда обеспечивается негибким размером заработной платы, в свою очередь, обеспечивающим совокупный спрос³³.

Теория занятости Дж. М. Кейнса строится на двух факторах. В качестве первого фактора выступает рост вложений капитала. Второй фактор – увеличение потребительских расходов. Кроме того, Дж. М. Кейнс считал необходимым государственное регулирование занятости. Основным аргументом в пользу этого он называл создание эффективного спроса. Основным направлением регулирования, по мнению Дж. М. Кейнса, является создание новых рабочих мест за счет роста инвестиций.

Таким образом, экономические теории занятости, разработанные до середины 20 века, сосредотачивали свое внимание на процессе становления рынка труда. Все многообразие существовавших в этот период времени теорий занятости можно свести к двум основным точкам зрения: первая – невмешательство государства в сферу занятости, вторая – государственное регулирование занятости (рис.1.4).

³²Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – Петрозаводск: Петроком, 1993. 234 с.

³³ Там же.

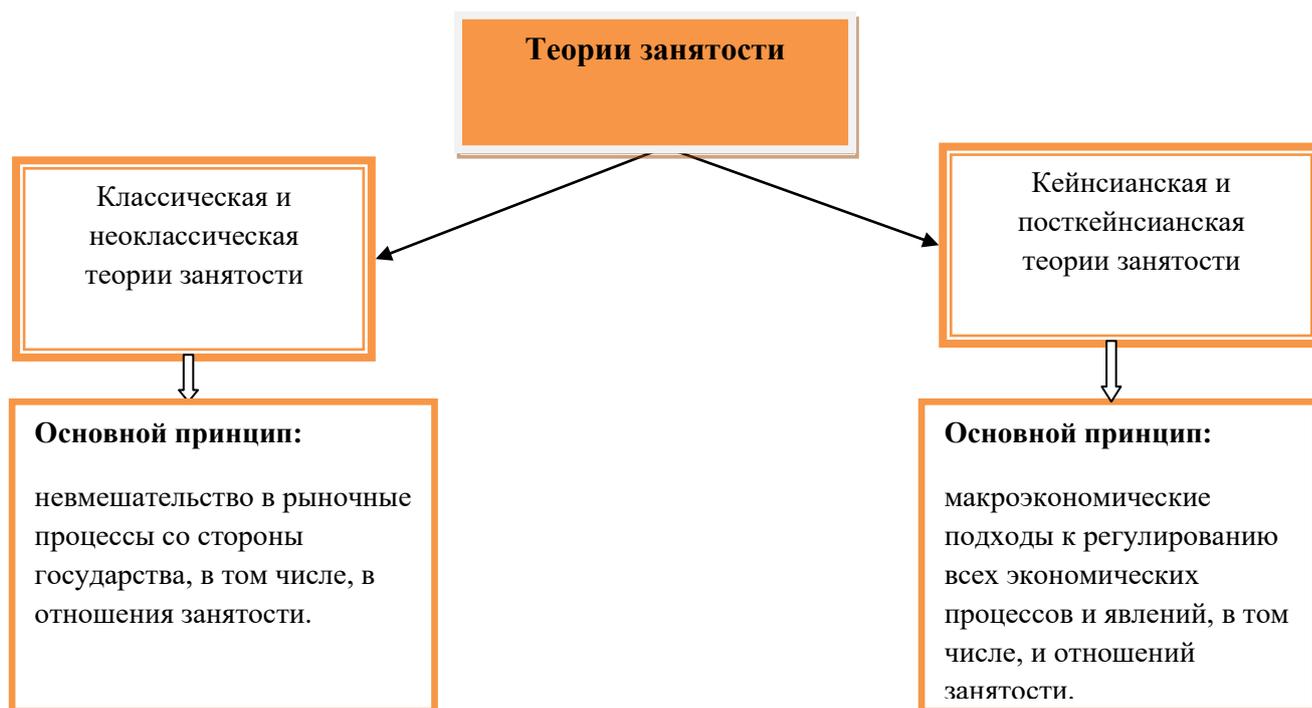


Рисунок 1.4 – Основные экономические теории занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, индустриальный период сопряжен с осознанием важной роли труда в жизни каждого человека и общества в целом, а также формированием и развитием отношений занятости населения. Данному историческому периоду можно дать следующие обобщенные характеристики (рис. 1.5).

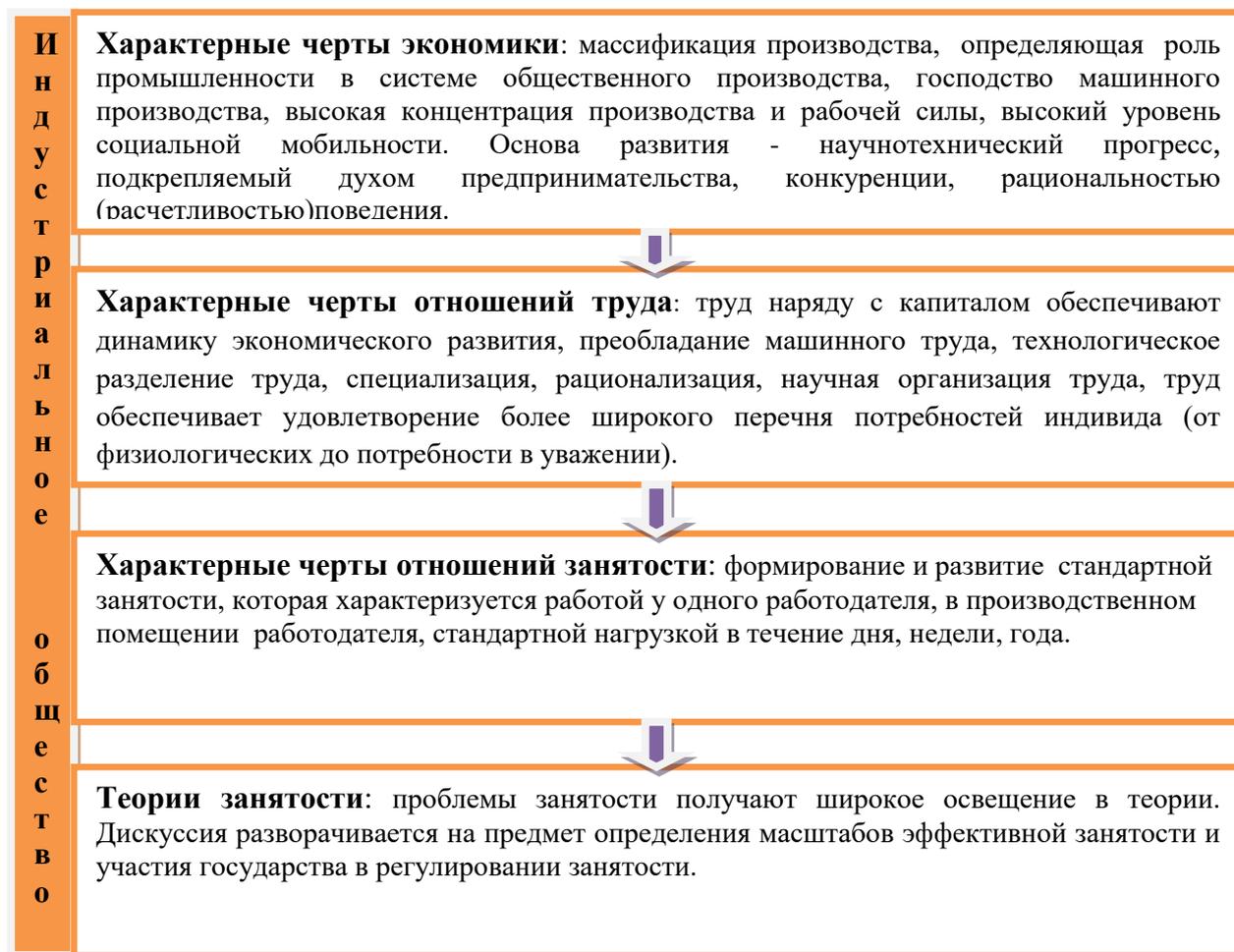


Рисунок 1.5 – Характеристика индустриального общества с позиции отношений труда и отношений занятости населения

Источник: составлено автором

Вторая половина XX века на западе ознаменовалась формированием концепции постиндустриального (информационного) общества. У ее истоков стоят такие исследователи, как Д. Белл³⁴, А. Турен³⁵, Ю. Хабермас³⁶.

Огромный вклад в формирование постиндустриального общества внесли не имеющие до этого момента темпы научно-технического прогресса, масштабное внедрение в производственный процесс цифровых технологий, автоматизация и роботизация производства, превращение информации в новый фактор

³⁴Белл Д. Социальные рамки информационного общества // Новая технократическая волна на Западе. — Москва: Прогресс, 1986. С. 330-342.

³⁵Турен А. Идея революции [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://sociologica.hse.ru/data/2014/04/29/1322730913/SocOboz_13_1_05_Touraine.pdf (дата обращения 13.02.2016)

³⁶Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность. М.: Наука, 1992. 176 с.

производства и так далее. Все это послужило основой для кардинального изменения современной экономики, а вслед за этим и общественной жизни. Основными характеристиками постиндустриального этапа являются (рис. 1.6).

Специфические черты постиндустриальной экономической системы	превалирующий сектор экономики - услуги
	доминирующее положение в экономике и социуме принадлежит высококвалифицированным профессионально-техническим специалистам
	основные факторы производства - знания и информация
	саморазвивающийся посредством самообразования человек – это важнейшая цель данного типа общества
	демассификация, которая базируется на поступательном возвышении индивидуальности. Данный процесс имеет место практически во всех сферах жизнедеятельности постиндустриального общества

Рисунок 1.6 – Специфические характеристики постиндустриального этапа

Источник: составлено автором

Постиндустриальное общество и характерный для него процесс технологических изменений и особенного функционирования экономики определили траекторию развития социально-трудовой сферы в данный исторический период. Доминировать в системе трудовых отношений и отношений занятости начинает высококвалифицированный труд, на рынке труда имеет место беспрецедентно высокий спрос на рабочую силу, с соответствующим уровнем знаний, навыком и требуемыми компетенциями, среди которых, в последнее время, все большую ценность приобретают цифровые.

В связи с тем, что в постиндустриальном периоде доминирует сфера нематериального производства, существенно изменяются и превалирующие виды трудовой деятельности. Индустриальная трудовая деятельность стремительно теряет свои лидирующие позиции, а на первый план выходят такие виды

трудовой деятельности, как: консультирование, аналитика, исследования, управление и другие.

Глубинные трансформации в трудовой деятельности, а также рост благосостояния общества приводят к существенным изменениям в системе трудовых мотивов личности. В настоящее время имеет место превалирование потребности в самореализации и развитии, над чисто экономическими потребностями. Современному работнику крайне важно выполнять содержательную, интересную для него работу, в процессе которой он может развивать свои личные знания, навыки, приобретать новые компетенции. При этом процесс технологического обновления экономики способствует высвобождению рабочей силы из процесса производства, что приводит к появлению дополнительного свободного времени. При этом развитие сферы нематериального производства, а также индивидуализация общественной жизни требуют изменения графика рабочего времени, адаптации работы многих организаций под потребности динамично меняющегося общества. Все это формирует социально-экономическую основу для интенсификации процесса трансформации форм занятости населения. В результате возникают и приобретают все большие масштабы своего распространения разнообразные гибкие формы занятости, дистанционная занятость, фриланс и многие другие. Все это в конечном итоге приводит к тому, что стандартная занятость перестает быть доминирующей формой занятости населения.

Таким образом, условия постиндустриального этапа развития общества выступают объективной предпосылкой одновременного существования стандартной и нестандартной форм занятости населения. При этом важным является тот факт, что данные формы занятости развиваются симбиотически. По нашему мнению, такую модель отношений занятости, сочетающую одновременное развитие стандартных и нестандартных форм занятости можно назвать адаптивной занятостью.

На данном этапе развития общества и экономики происходит очень важный процесс - отделение труда от капитала. Важно отметить, что данный процесс по

своей сути отличается от описанного К.Марксом процесса отделения труда от средств производства. В настоящее время происходит формирование условий для индивидуализации труда на базе объединения труда и капитала, что в свою очередь создает условия для развития самозанятости³⁷.

Соглашаясь с позицией М Кастельса, отмечаем, что данный процесс лежит в основе «размывания традиционной работы», подразумевающей занятость в течение стандартного рабочего дня, четкости профессиональных позиций и задач, определенности карьерного роста³⁸.

Происходящие изменения в сфере развития технологий, экономики, общества объективно обуславливают необходимость пересмотра теоретических воззрений на сферу труда и занятости. К настоящему моменту не существует единства взглядов на процессы, происходящие в сфере труда и занятости. Так, в 70-х годах XX века на Западе появляется концепция гибкого рынка труда. Авторами этой концепции выступили Р. Буае, Г. Стэндинг. Данная концепция базируется на обосновании важности и целесообразности дерегламентации рынка труда, отходу от доминирования стандартной формы занятости, стимулирования развития нестандартных форм занятости, в том числе индивидуализированных и гибких. К таковым формам занятости авторы относят неполный рабочий день или неделю, краткосрочную занятость, частичную занятость, паломничество. Такой подход направлен на обеспечение сокращения издержек структурной перестройки экономики и достигается, по мнению Е.А. Чекмаревой, за счет:

- 1) «многообразия и гибкости форм найма (увольнения) и форм занятости;
- 2) гибкости регулирования рабочего времени, установления более подвижного режима работы с ненормируемым рабочим днем;
- 3) гибкости в регулировании заработной платы на основе более дифференцированного подхода;

³⁷Жвиташвили А.Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2014/05/05/1251339511/04Zhvitiashvili.pdf> (дата обращения 19.02.2016)

³⁸Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / Под ред. Шкаратана О.И. М.: ГУ ВШЭ, 2000. С. 113.

4) гибкости методов и форм социальной защиты работников, а также адаптации объема, структуры, качества и цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения на рынке труда»³⁹.

Таким образом, ключевым положением концепции гибкого рынка труда выступает обоснование необходимости развития многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников, что позволит в конечном итоге сократить затраты, обеспечить рост прибыли.

Кроме того, широкое распространение получили теории сегментации и гибкой занятости, авторами которых являются П. Доринджер и М. Пайор⁴⁰. Авторы этих трудов исходят из предпосылки о том, что в современных условиях функционирования рынка труда его структура не является однородной, а имеет сложное строение. Современный рынок труда – это совокупность множества сегментов, ведущих относительно автономное существование и удовлетворяющих потребности конкретных территориальных образований, отраслей или крупных компаний. Эти сегменты заметно отличаются друг от друга по таким критериям, как:

- 1) степень мобильности рабочей силы;
- 2) степень гибкости;
- 3) степень адаптации к конъюнктурным изменениям.

Также в рамках институционального направления (Де Сото⁴¹, Т. Шанина⁴², М. Андерсона⁴³ и др.) созданы концептуальные труды, посвященные анализу различных аспектов функционирования рынка труда, в числе которых:

- 1) теория формального и неформального рынка труда;
- 2) социологическая теория рынка труда.

³⁹ Чекмарева Е.А. Нереализованный трудовой потенциал: теоретико-методологические основы исследования [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nerealizovannyu-trudovoy-potentsial-teoretiko-metodologicheskie-osnovy-issledovaniya> (дата обращения 19.02.2016)

⁴⁰ Doringer P., Piore M. Internal labor markets and manpower analysis, Heath, Lexington. 1971.154p

⁴¹ Де Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М.: Catallaxy, 1995.178 с.

⁴² Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России / В кн. Шанин Т. (ред.) Неформальная экономика. Россия и мир. М.: Логос, 1999. С. 11–32.

⁴³ Anderson E. Value in Ethics and Economics. Cambridge. MA.: Harvard University Press, 1993. 98 p.

Отличительной особенностью данного пласта теоретических воззрений на развитие рынка труда можно назвать то, что они представляют структуру современной экономической системы и рынка труда как очень сложную и многоукладную, сочетающую в себе как элементы прогрессивного характера, так и черты утратившие актуальность в нынешних условиях.

Широкое обсуждение в научных кругах получила тенденция прекаризации занятости. Исследованию данного явления посвящены работы В.Н. Бобкова, А.М. Колота⁴⁴ и других исследователей, которые дают негативную оценку данной тенденции в сфере занятости, теоретически осмысливают данный процесс, предлагают пути решения данной проблемы.

Таким образом, к настоящему моменту очевидной становится тенденция трансформации системы занятости населения, проявляющая себя в росте разнообразия ее форм, а также отсутствие общепринятой теоретической концепции, описывающей данный процесс, что делает его исследование наиболее актуальным.

В обобщенном виде постиндустриальный этап развития общества, находящийся в состоянии формирования, может быть охарактеризован следующим образом (рис.1.7)

⁴⁴Бобков, В.Н., Колот, А.М., Вередюк, О.В. Трансформация института занятости в России и на Украине: Проблема неустойчивости занятости. М.: ИНИОН РАН, 2014. С. 23-29.



Рисунок 1.7 - Характеристика постиндустриального общества с позиции отношений труда и отношений занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, ретроспективный анализ теорий занятости позволяет сделать вывод о том, что теоретические воззрения на занятость населения подвержены значительным изменениям, которые происходят в результате трансформации основополагающих социально-экономических характеристик общества, а также под воздействием научно-технического прогресса, сопровождающихся соответствующими изменениями в отношениях труда и занятости населения. Каждому этапу развития экономики, качественно отличному от предшествующих, соответствует определенная модель системы отношений занятости населения, поскольку ее характеристики должны быть адекватны сущностным процессам функционирования общества. Необходимо отметить, что

процесс трансформации основных содержательных характеристик труда и занятости носит специфический характер, обусловленный коренными изменениями в основных сферах жизнедеятельности общества и развития экономики. При этом процесс изменения ключевых свойств отношений труда и занятости населения достаточно протяжен во времени, их изменение не носит одномоментный характер. Поэтому в переходные периоды можно отмечать симбиотическое существование и развитие разнообразных форм занятости населения, под которым необходимо понимать их совместное взаимовыгодное развитие, способствующее повышению степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

1.2. Факторы, определяющие траекторию трансформации форм занятости населения

Одно из наиболее значимых явлений социально-экономической действительности представляет собой занятость. Данное утверждение обусловлено тем, что занятость лежит в основе процесса удовлетворения потребности человека в труде, как одной из базовых потребностей. Занятость – это базовый элемент процесса общественного воспроизводства, то есть занятость можно понимать как экономический базис жизнедеятельности современного общества. Кроме того, занятость выступает источником дохода для человека, формирует материальную базу для удовлетворения его разнообразных материальных и духовных потребностей. Необходимо отметить, что занятость представляет собой основу для воспроизводства рабочей силы. Кроме того, занятость выполняет значимые социальные функции, в числе которых:

- 1) создание условий для самореализации личности;
- 2) самоидентификация личности;
- 3) социальная стратификация.

Как отмечалось нами выше, система занятости населения должна максимально соответствовать потребностям экономики и общества, а также трансформироваться в ответ на их изменения. Считаем, что подобные

трансформации в системе занятости населения происходят под воздействием ряда факторов, познать глубинную природу которых возможно лишь разобравшись в сущностных аспектах формирования и развития системы отношений занятости населения.

К настоящему времени в научных кругах существует достаточно высокий интерес к занятости, однако единой точки зрения к ее определению, раскрытию сущности и содержания пока не сложилось. Все многообразие существующих в отечественной науке подходов к исследованию занятости можно объединить в три группы. Представители первой группы авторов (Е. Варшавская⁴⁵, Б. Деготь⁴⁶, Е. Жулина⁴⁷ и др.) анализируют занятость с позиций социально-экономического подхода. Вторая группа исследователей (Н. Волгин⁴⁸, А. Котляр⁴⁹, Л. Санкова⁵⁰, А. Рофе⁵¹ и др.) использует экономико-социологический подход. Представители третьей группы (Г. Баяндурян⁵², О. Белокрылова⁵³, Н. Вишневская⁵⁴ и др.) исходят с позиций институционально-социологического подхода (рис. 1.8).

⁴⁵Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. - М., 2009. 255 с.

⁴⁶Деготь Б.А. Занятость населения, труд и право. Социально-правовой анализ / Б.А. Деготь. – Саратов : Издательство Сарат. ВШ МВД РФ, 1995. 92 с.

⁴⁷Жулина Е.Г. Некоторые проблемы управления трудом в России/ Е.Г. Жулина // Управление общественными институтами и процессами в России: вопросы теории и практики: Материалы межвузовской научно-практической конференции (19 апреля 2002 г.). – Саратов: Поволжская академия государственной службы, 2002

⁴⁸ Волгин Н.А. Доходы и занятость: мотивационный аспект / Н.А. Волгин, В.И. Плакся. - Рос. акад. управления. - М. : Луч, 1994. 262 с.

⁴⁹ Котляр А.В. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.В. Котляр. – М. : Человек и труд, 2011. 220 с.

⁵⁰ Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска / Л.В. Санкова // Вестник Северо-кавказского гос. тех. ун-та. 2007. №1 (10). С. 117-119.

⁵¹ Рофе А.И. Теоретические представления о труде. Saarbrücken, Germany :LAMBERT Academic Publishing, 2012. 213 с.

⁵² Баяндурян Г.Л. Политика занятости в социальных государствах: механизмы и противоречия / Г.Л. Баяндурян – М. : Краснодар Компания <Атриум> : Изд-во КубГТУ, 2005. 56 с.

⁵³ Белокрылова О.С., Зайченко А.А. Занятость и рынок труда в переходной экономике: Теория и практика / О.С. Белокрылова, А.А. Зайченко. – Ростов-на-Дону: Ргу, 2005. 157 с.

⁵⁴ Вишневская Н.Т. Проблемы государственного регулирования рынка рабочей силы в США в 70-е годы : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.16. - Москва, 1980. - 175 с.



Рисунок 1.8 – Подходы к исследованию занятости населения

Источник: составлено автором

По нашему мнению, многообразие подходов к исследованию занятости свидетельствует о сложности и многогранности данного явления. Кроме того, необходимо отметить, что современная социально-экономическая среда, для которой характерна высокая степень изменчивости и сложности не позволяет использовать узкие подходы к исследованию тех или иных явлений. По нашему мнению, исследование занятости в современных условиях требует применения системного подхода, позволяющего раскрыть всю сложность и многогранность этого явления.

Не сложилось к настоящему моменту времени и единого подхода к трактовке понятия «занятость». Е.В. Шуваева следующим образом описывает эволюцию данного понятия, основываясь на анализе трудов отечественных ученых: «...ученые XIX столетия (К. Арсеньев, Г. Геркнер, Е. Зябловский и др.) анализировали занятость как распределение работников по сферам трудовой деятельности; в начале XX века исследователи (С.Г. Струмилин, А.И. Чупров и др.) данную категорию характеризовали как степень вовлеченности рабочей силы в производство. В период «развитого социализма» большинство ученых трактовали занятость как социально-экономическое явление, отражающее отношения между трудящимися по поводу полного и рационального использования трудового потенциала общества»⁵⁵.

⁵⁵Шуваева Е.В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений. Уфа.: Актуальные вопросы экономических наук: материалы междунар. науч. конф., 2011. С. 97.

Современные теоретические работы, посвященные анализу занятости населения, содержат широкий спектр определений данной категории. Анализ данных определений позволяет нам выделить два теоретических подхода:

- 1) трактовка занятости как процесса, в ходе которого происходит вовлечение в общественное производство трудоспособного населения;
- 2) трактовка занятости как совокупности экономических отношений по поводу участия трудоспособного населения в общественном труде.

В подтверждение вышесказанного приведем некоторые определения категории «занятость» (табл.1.1).

Таблица 1.1 - Подходы к трактовке понятия «занятость»⁵⁶

Автор определения	Трактовка понятия «занятость»
А.Э. Котляр	Занятость населения – это общественные отношения между людьми (экономические и правовые), складывающиеся по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте
Б.Д. Бреев	Занятость населения – это общественные отношения по поводу обеспечения населения рабочими местами (т.е. с позиции производства и накопления), а также обеспечения человека необходимыми средствами существования
Ю.В. Соколова	Занятость населения – система социально-экономических и правовых отношений, возникающих в процессе включения людей в общественно-полезную деятельность, и занимающая значимое место в процессе воспроизводства, связывая распределение трудовых ресурсов и их использование.
Р.П. Колосова	Занятость является одним из важнейших макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества, важнейшим элементом системы социально-трудовых отношений.

Источник: составлено автором

Обобщая отмеченные подходы, сформулируем следующее определение занятости, как совокупности экономических отношений между людьми по поводу:

⁵⁶ Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными.: Человек и труд, 2000. №5. С. 9; Бреев Б. О качестве занятости населения России.: Общество и экономика, 2005. №7-8. С. 30; Соколова Ю.В. Управление занятостью населения региона. / Ю.В.Соколова - Кемерово, 2010 – 22 с; Колосова Р.П. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения/ Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. М.: ТЕИС, 2008. С. 43.

- 1) обеспечения населения рабочими местами и его участия в хозяйственной деятельности;
- 2) формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов, участвующих в процессе труда;
- 3) обеспечения расширенного воспроизводства рабочей силы.

Необходимо отметить, что все рассмотренные выше подходы к определению понятия «занятость» трактуют ее как явление, то есть достаточно поверхностно, не раскрывая глубинное содержание данной категории, то есть ее сущность.

Считаем, что занятость необходимо анализировать в трех плоскостях: как социальную категорию, как правовую категорию, как экономическую категорию.

Занятость как социальная категория отражает потребность каждого человека в самовыражении и самоутверждении в процессе общественно полезного труда, а также посредством получения дохода воспроизводить свою способность к труду.

Занятость в социальном плане представляет собой естественное условие существования человечества, средство удовлетворения потребности человека в труде, основу общественного прогресса, средство всестороннего развития и социального самоутверждения личности. Занятость выполняет одну из ключевых функций в процессе формирования и повышении профессиональных возможностей каждого индивида, в становлении и развитии его личностных качеств (рис.1.9)⁵⁷.

⁵⁷ Дорохова Н.В. Безработица: субъектно-объектные отношения/ Н.В. Дорохова//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2012. - № 2. - С. 131

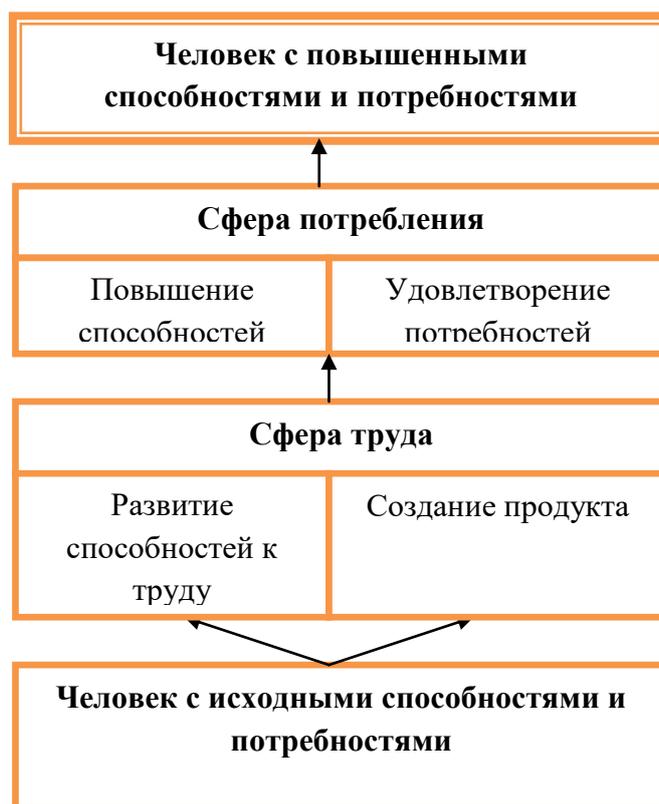


Рисунок 1.9 – Схема движения потребностей и способностей человека в условиях занятости

Источник: составлено автором

Таким образом, в процессе трудовой деятельности происходит не только создание материальных благ, но и развитие способностей человека, существенное изменение структуры его потребностей. Об этом писал еще К. Маркс: «Людей можно отличать от животных по сознанию, по религии – вообще по чему угодно. Сами они начинают отличать себя от животных, как только начинают производить необходимые им средства к жизни, - шаг, который обусловлен их телесной организацией. Производя необходимые им средства к жизни, люди косвенным образом производят и свою моральную жизнь».⁵⁸ На основании данного тезиса, делаем вывод об исключительной роли труда в создании богатства человечества. Кроме того, труд – основа прогресса общества и экономики.

⁵⁸ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – Изд-е 2-е, том 23. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. С. 92.

Полным антиподом занятости выступает безработица. Данное социально-экономическое явление имеет колоссальные негативные последствия не только для конкретного индивида, но и для его близкого окружения, а также общества в целом. Проанализируем, каким образом влияет пребывание в безработном состоянии на развитие способностей и потребностей человека (рис.1.10).



Рисунок 1.10 - Схема движения потребностей и способностей человека в условиях безработицы⁵⁹

Источник: составлено автором

Таким образом, из схемы движения потребностей и способностей человека в состоянии безработицы видно, что лишение человека возможности трудиться приводит к постепенному угасанию его способностей, и нарастанию количества неудовлетворенных потребностей. Как результат – человек с пониженными

⁵⁹ Дорохова Н.В. Безработица: субъектно-объектные отношения/ Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2012. - № 2. - С. 132.

способностями и неразвитыми потребностями. Данные процессы отражают социальные аспекты в содержании занятости.

Определение занятости как юридической категории содержится в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»⁶⁰. В соответствии с его ст. 1, «занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход⁶¹». Занятость как правовая категория, а не просто деятельность, характеризуется определенными признаками. Первый признак – направленность на удовлетворение личных и общественных потребностей – индивид выступает полноправным субъектом отношений по поводу производства разнообразных благ для удовлетворения общественных потребностей. Под легальностью занятости принято понимать как ее содержание, так и соответствующее ее оформление. Следовательно, занятым населением считают только лиц, осуществляющих трудовую деятельность в определенных законом сферах и рамках.

Такой признак занятости как доходность имеет свои особенности, что отражается в трактовке понятия «занятость», как деятельности приносящей доход. Однако, существуют некоторые виды занятости, которые не приносят доход: обучение в образовательных организациях по очной форме, военная служба по призыву и ряд других.

При этом занятыми в Российской Федерации считаются граждане (рис. 1.11):

⁶⁰Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 25.02.2016)

⁶¹ Там же.

ЗАНЯТЫЕ	работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ
	зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей
	занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам
	выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей)
	избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
	проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы
	проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению ГСЗН
	временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами
	являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций

Рисунок 1.11 – Занятые граждане РФ⁶²

Источник: составлено автором

Большое значение для оценки эффективности использования рабочей силы имеет изучение состава занятых по их статусу. Основываясь на Международном классификаторе статуса занятости, а также, учитывая российские особенности, можно дать следующий состав занятых по статусу (рис. 1.12):

⁶²Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 25.02.2016)

Классификация занятых по статусу	наемные работники
	работающие на индивидуальной основе
	работодатели
	неоплачиваемые работники семейных предприятий
	члены коллективных предприятий
	лица, не поддающиеся классификации по статусу

Рисунок 1.12 - Классификация занятых по статусу

Источник: составлено автором

Переход России от экономики административно-командного типа к экономике, основанной на действии рыночного механизма, потребовал проведения коренных реформ в сфере занятости. С целью трансляции на российские реалии передового опыта управления занятостью населения в условиях рынка были законодательно утверждены основные принципы занятости (рис. 1.13):

ПРИНЦИПЫ ЗАНЯТОСТИ	добровольность труда
	ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость
	учет и обеспечение долговременных национальных интересов
	комплексный подход к решению проблем занятости

Рисунок 1.13 – Законодательно закрепленные принципы занятости

Источник: составлено автором

Как отмечалось нами ранее, «для того чтобы, раскрыть содержание занятости как экономической категории необходимо исследовать ее сущность. В философском смысле сущность представляет собой внутреннее содержание предмета, которое выражается в единстве всех его многообразных свойств и отношений. При этом сущность выступает антиподом такого философского понятия как явление, которое трактуется как внешнее обнаружение предмета, внешние формы его существования»⁶³.

Считаем, что для определения сущности занятости как экономической категории необходимо исследовать совокупность отношений, которые формируют данное социально-экономическое явление. Ретроспективный анализ содержания и роли в жизни общества отношений труда и занятости позволяет сделать вывод о том, что отношения занятости в истории человеческого общества существовали не всегда, в то время как труд – основа существования индивида и общества во все времена. Роль труда в жизни и отдельного индивида и общества в целом переоценить трудно, о чем достаточно детально говорилось выше.

При этом отмечаем, что и труд (его содержание, процесс и т.д.) и занятость изменяются вслед за трансформациями, происходящими в жизнедеятельности общества. Если в условиях индустриального общества имело место подчинение уклада общественной жизни нуждам производства, то в современном мире общественное производство подчиняется укладу жизни общества. А этот уклад характеризуется демассификацией в сфере производства и услуг, индивидуализмом, информатизацией, глобализацией и т.д. Соответственно, те параметры занятости, которые удовлетворяли запросы производства в индустриальном обществе, не могут в полной мере соответствовать обществу постиндустриальному. В ответ на изменения, происходящие при трансформации экономической системы, формируется так называемая нестандартная форма занятости, представленная разнообразными модификациями, то есть сфера занятости адаптируется к изменениям, происходящим во внешней относительно

⁶³ Дорохова Н.В. Безработица: субъектно-объектные отношения / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2012. - № 2. - С. 132

нее среде. По мнению автора, это одно из важнейших свойств занятости, обеспечивающее нормальное функционирование процесса общественного воспроизводства. Занятость, по нашему мнению, в современных условиях, отличающихся сменой экономических систем, необходимо рассматривать как систему образованную разнообразными ее формами, находящимися в постоянном взаимодействии и взаимовлиянии. Таким образом, сущность занятости состоит в том, что это система, образованная разнообразными формами занятости, способная к адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Как экономическая категория занятость – совокупность экономических отношений между субъектами, направленных на достижение их индивидуальных целей. Анализ занятости как экономической категории позволяет выделить совокупность следующих элементов (рис. 1.14). Так, субъектами данных отношений выступают государство, работодатели (от имени предприятий и организаций), наемные работники. В качестве объекта данных отношений выступает труд в общественном производстве.

Данная схема, характеризующая субъектно-объектные отношения занятости, справедлива для отношений занятости по найму. В современных условиях все более распространенной становится самозанятость, при которой человек самостоятельно для себя организует процесс труда.

В данном случае состав субъектов отношений занятости будет изменен. Поскольку самозанятый является своего рода и «работодателем» и «наемным работником», то из субъектов отношений занятости необходимо будет исключить работодателей. Государство как субъект отношений останется, поскольку именно оно регламентирует деятельность самозанятого населения. Объект таких отношений – труд. Необходимо отметить, что в условиях самозанятости именно на плечи самозанятого ложится бремя экономического риска, ответственности за свою деятельность перед другими субъектами экономики за свою трудовую и производственную деятельность. Кроме того, самозанятый должен постоянно проявлять инициативу и быть ориентированным на использование инноваций в своей деятельности, что гарантирует его деятельности конкурентоспособность.



Рисунок 1.14 – Субъектно-объектные отношения занятости

Источник: составлено автором

Таким образом, с позиции субъектно-объектных отношений занятость можно определить как совокупность экономических отношений между государством, работодателями и наемными работниками по поводу обеспечения общественного воспроизводства посредством трудовой деятельности на условиях возмездности. В современных условиях, в результате изменения технологического уклада и содержания социально-экономических отношений происходит изменение состава субъектов отношений занятости, что можно рассматривать как свойство занятости населения адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Занятость можно определить как важнейшую макроэкономическую категорию, один из параметров уровня жизни населения страны. Экономическое содержание занятости выражает определение занятости, приведенное в законе «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому «занятость – это общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход)»⁶⁴. Экономическое содержание занятости реализуется в экономике в двух основных социально-экономических формах:

- 1) посредством продажи наемным работником своей рабочей силы собственнику средств производства;
- 2) посредством занятия предпринимательской деятельностью.

Таким образом, занятость является одним из ключевых элементов современной экономики, обеспечивающим ее динамичное развитие. При этом для развития самой занятости необходимы определенные условия, формирующиеся на рынке труда. Одним из современных векторов развития рынка труда выступает усиление его гибкости. Разделяя позицию Е.Я.Варшавской, можно отметить, что гибкий рынок труда представляет собой такую совокупность отношений, которая

⁶⁴Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

позволяет ему адекватно реагировать на изменения во внешней среде⁶⁵. Основным механизмом, обеспечивающим гибкость рынка труда, принято считать изменение спроса и предложения. Гибкость рынка труда необходимо анализировать как со стороны спроса, так и со стороны предложения. Со стороны спроса гибкость рынка труда представляет собой попытку работодателя приспособиться к изменениям на рынке и во внешней среде и минимизировать свои издержки по оплате труда наемных работников. С позиции предложения труда, гибкость представляет собой механизм реализации индивидуальных интересов наемного работника, поскольку позволяет ему подбирать индивидуальные параметры занятости. Анализ литературных источников позволил выделить следующие виды гибкости рынка труда, различающиеся между собой содержательными аспектами (рис. 1.15):

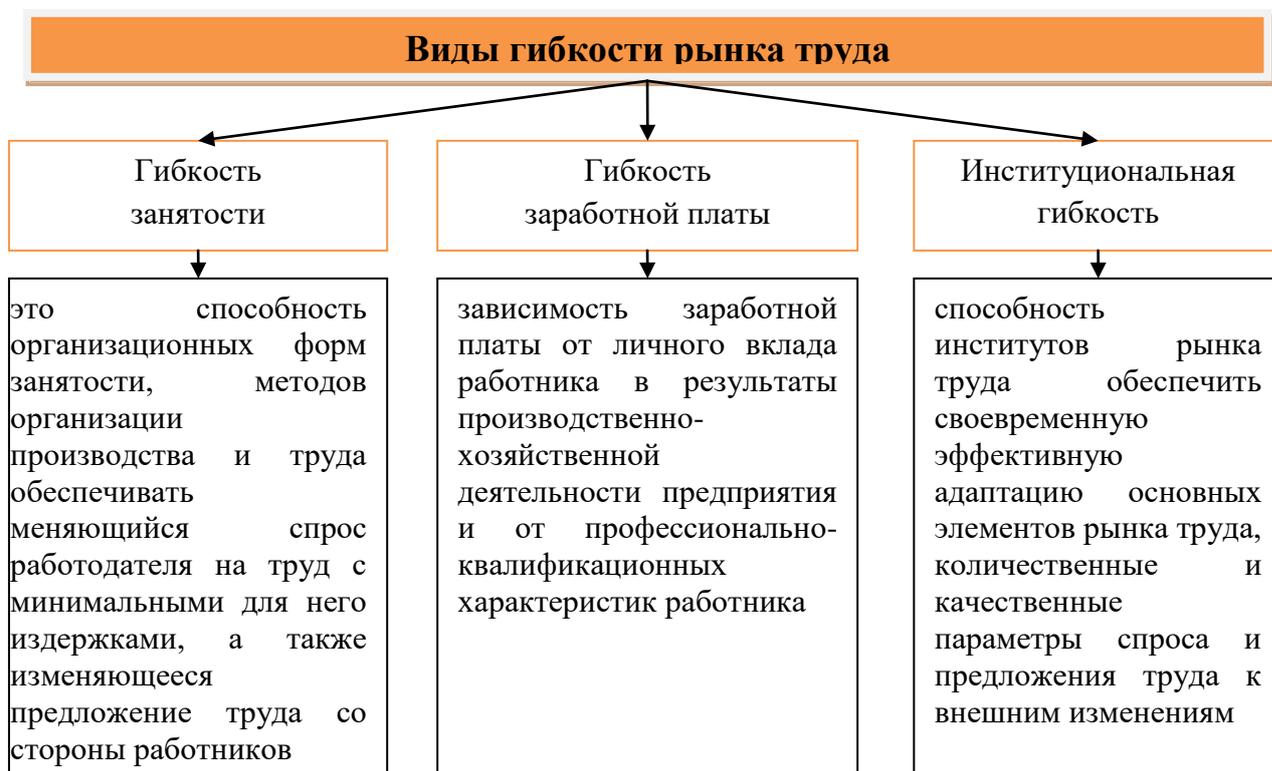


Рисунок 1.15 - Виды гибкости рынка труда

Источник: составлено автором

⁶⁵ Варшавская Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://docviewer.yandex.ru/view/0/> (дата обращения 25.02.2016)

Основываясь на данных, опубликованных исследователями Высшей школы экономики, можно отметить специфические черты гибкости российского рынка труда. Как отмечают специалисты «Вместо роста безработицы рынок реагирует на рецессию и стагнацию подстройкой заработной платы. Это происходит из-за того, что существенная часть заработных плат в России приходится на премии и другие поощрительные выплаты, которые не фиксируются в трудовых договорах»⁶⁶. Как отмечает в своих исследованиях Е.Я. Варшавская в нашей стране в постсоветском периоде сформировалась и продолжает существовать до настоящего времени достаточно специфическая модель гибкости рынка труда. Она заметно отличается от тех моделей, которые существуют в передовых зарубежных странах. Так, Е.Я. Варшавская пишет «...российский рынок труда не соответствует представлениям о традиционной модели рынка труда, способной приспособливаться к внешним шоковым воздействиям за счет динамического изменения уровня занятости при относительно негибкой цене на труд – заработной плате»⁶⁷. Таким образом, эксперты сходятся во мнении о наличии особенных характеристик гибкости российского рынка труда. При этом они расходятся в оценках таких особенностей, отмечая как их достоинства, так и недостатки. По нашему мнению, современная социально-экономическая ситуация требует повышения гибкости рынка труда и прежде всего за счет усиления гибкости занятости населения. По нашему мнению, под гибкостью занятости населения принято понимать гибкость организационных форм занятости, а также гибкость методов организации производства и труда. При этом нестабильность, турбулентность внешней среды, которая с течением времени приобретает все более выраженный характер, приводит к тому, что «приспособление» системы отношений занятости носит все более продолжительный и глубокий характер. В таком случае, по нашему мнению, более целесообразно употреблять термин «адаптация», а не «гибкость». В «Толковом словаре» Д.Н. Ушакова под

⁶⁶ Российский рынок труда стал менее гибким [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://www.rbc.ru/economics/28/09/2017/59cbb4f09a79473ab78f54d2> (дата обращения 27.03.2016)

⁶⁷ Варшавская Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://docviewer.yandex.ru/view/0/> (дата обращения 25.02.2016)

гибкостью предлагается понимать способность (предмета или явления) быстро приспосабливаться к изменяющимся обстоятельствам. В то же время под основным лексическим значением слова «адаптивность» выступает «приспособительность, то есть способность гибкой переориентации содержания и форм (предмета или явления)»⁶⁸. По нашему мнению, именно такую способность демонстрирует на протяжении всей истории человечества система отношений занятости населения. Более того, в настоящее время адаптивность, как основополагающая характеристика занятости населения является основой возникновения и распространения новых форм занятости.

Таким образом, по нашему мнению, занятость представляет собой сложное явление, включающее экономический, социальный, правовой и ряд других аспектов, характеризующееся как совокупность экономических отношений между людьми по поводу:

- 1) обеспечения населения рабочими местами и его участия в хозяйственной деятельности;
- 2) формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов;
- 3) обеспечения воспроизводства рабочей силы, прежде всего расширенного.

Трансформация системы занятости населения является специфическим процессом. Ее траектория определяется воздействием разнообразных факторов социально-экономической среды. К наиболее значимым из этих факторов, по нашему мнению, относятся следующие:

- технологические. Темпы развития научно-технического прогресса достигают очень высокой скорости, а его достижения коренным образом изменяют не только сферу производства, но и сферу потребления. Процесс технологического обновления экономики сопряжен с коренными изменениями в технике и оборудовании, технологии производства, способах организации

⁶⁸ Значение слова адаптивность [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://wordhelp.ru/word/адаптивность> (дата обращения 13.02.2016)

производственной деятельности. В научных исследованиях данные вопросы подробно описаны в разнообразных теориях технологических укладов. Авторы данных теоретических работ обосновывают то разностороннее воздействие прорывных технологий, которые они оказывают на все стороны жизнедеятельности общества и развитие экономики. В настоящее время имеет место переход от одного технологического уклада к другому. При этом важно помнить, что процесс перехода не носит одномоментный характер, он имеет определенную протяженность во времени. И соответственно настоящему этапу присущи черты как уходящего технологического уклада, так и наступающего, что накладывает определенный отпечаток на многие экономические явления и процессы, в том числе и в социально-трудовой сфере. Так, достижения современной науки и техники, преобразя жизнедеятельность общества, меняют структуру потребностей населения, способы их удовлетворения, меняют роль человека в производственном процессе. В соответствии с этим изменяется занятость населения в сторону роста степени ее адаптации за счет возникновения новых форм занятости населения, более адекватных современным производственным отношениям.

- цифровые. Стремительное развитие цифровых технологий значительно преобразяет все социально-экономические процессы. Цифровизация общественной и экономической сфер способствует формированию новых видов экономической деятельности, позволяет по-новому организовать процесс труда и производства в традиционных отраслях экономики, находить новые способы организации работы в неблагоприятных условиях внешней среды (обострение эпидемиологической обстановки, ухудшение экологической ситуации, возникновение техногенных аварий и катастроф). В системе отношений занятости в результате развития цифровых технологий возникают новые формы занятости, не требующие непосредственного присутствия наемного работника на рабочем месте, расположенном в помещении работодателя. В современных условиях рабочее место может находиться не только за пределами офиса, но и далеко за пределами страны или континента.

- организационные. В настоящее время при проектировании организационных структур предпочтение все больше отдается их адхократическим типам (матричной, модульной и т.д.), что требует формирования новых форм отношений между наемными работниками и работодателем, то есть использования новых форм занятости населения.

- культурно-ценностные. Как отмечалось выше, глубинные трансформации во всех сферах жизнедеятельности общества вносят заметные коррективы в систему ценностей современного человека. Труд становится средством самореализации и самовыражения, люди стремятся к путешествиям, познанию нового, неизвестного. Соответственно, постепенно сдает свои позиции стандартная форма занятости, уступая место гибким формам, неполной занятости, дистанционной занятости.

- глобализационные. Формирование и развитие глобальной экономики и мировых рынков товаров и ресурсов приводит к тому, что стираются многие барьеры и трудовые ресурсы становятся более мобильными. Это во многом способствует зарождению и распространению новых форм занятости населения.

Несомненно, здесь перечислены только основные факторы, определяющие траекторию развития занятости населения и трансформации ее форм. Однако, именно перечисленные факторы являются наиболее выраженными в современных условиях.

Таким образом, как экономическую категорию занятость необходимо исследовать с позиции сущности и с позиции субъектно-объектных отношений. По нашему мнению, с позиции сущности занятость можно определить как одно из проявлений труда, способное к адаптации в условиях турбулентности внешней среды. С позиции субъектно-объектных отношений занятость – это совокупность экономических отношений между государством, работодателями и наемными работниками по поводу обеспечения процесса общественного воспроизводства трудовыми ресурсами на условиях возмездности. В современных условиях происходит изменение субъектов отношений занятости, посредством включения в их состав иных сторон, например самозанятых

граждан. Исследование занятости как многогранной экономической категории позволило установить ее важное свойство – адаптивность, как способность изменять содержание и форму под действием внешних факторов, которые определяют современную траекторию ее трансформации.

1.3. Научные подходы к классификации форм занятости населения

Занятость представляет собой емкую и многогранную экономическую категорию. В окружающей нас социально-экономической действительности занятость проявляет себя множеством видов и форм. Анализ и систематизация многочисленных видов занятости, позволяют более полно раскрыть ее содержание и выработать наиболее эффективные инструменты регулирования. В толковом словаре С.И Ожегова «вид определяется как видимый облик, состояние чего-либо»⁶⁹. Соответственно, вид занятости можно определить как внешнее проявление отношений занятости, складывающихся в экономике. Выделение и анализ различных видов занятости имеет практическую направленность и необходим для статистического учета населения и определения статуса занятости различных категорий населения. Многочисленные исследователи сферы занятости выделяют такие виды занятости как: полная занятость, продуктивная занятость, эффективная занятость, социально полезная занятость, скрытая занятость и так далее. Рассмотрим позиции различных авторов относительно видов занятости.

А. И. Рофе так определяет полную занятость: «это такое экономическое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей»⁷⁰. Необходимо отметить, что полная занятость свидетельствует о наличии баланса между спросом и предложением на рынке труда.

⁶⁹ Ожегов С.И. Толковый словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа:- <https://onlinedic.net/ozhegov/> (дата обращения 03.03.2016)

⁷⁰Рофе А.И. Теоретические представления о труде. Saarbrücken, Germany :LAMBERT Academic Publishing, 2012. 213 с.

Рассматривая такой вид занятости, как продуктивная, согласимся с мнением Ю.П. Кокина, который давал данному виду занятости следующие характеристики:

- 1) «занятость населения в общественном производстве;
- 2) занятость, приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни»⁷¹.

Эффективная занятость подразумевает использование персонала без потерь рабочего времени.

По поводу определения социально полезной занятости можно отметить, что она детерминируется численностью занятых в трудоспособном возрасте.

Скрытая занятость предполагает наличие в экономике определенного контингента лиц, которые работают вне рамок официального их учета в качестве занятых.

Данные и другие виды занятости дают представление о качественных и количественных характеристиках занятости.

Для более полной картины, отражающей состояние занятости, принято анализировать формы занятости. В соответствии со словарем Ефремовой «форма – это внешняя сторона чего-либо, не выражающая сути (а иногда и противоречащая ей); видимость чего-либо»⁷². Относительно форм занятости можно сказать, что это организационно-правовые способы и условия использования труда, формирующие в своем многообразии модель занятости в экономике. Формы занятости в современной действительности весьма разнообразны, существуют различные подходы к их упорядочиванию и классификации. Классификация – особый случай применения логической операции деления понятия. При этом, как пишет И.Т. Фролова «Классификация по существенным признакам называется типологией»⁷³. Кроме того, по мнению

⁷¹Кокин Ю.П. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития : монография / отв. ред. Р.С. Гринберг, П.В. Савченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 598 с

⁷²Толковый словарь Ефремовой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.efremova.info/word/v_forme.html#.W3QsIkvJzIU (дата обращения 06.03.2016)

⁷³Философский словарь. Под ред. И.Т.Фролова. М., 1980. С. 321.

А.И. Зинченко и А.Г. Шмакова «Классификация - способ организованной репрезентации феноменологического поля (свойств исследуемых объектов)»⁷⁴. В свою очередь, «классификация по типам - есть процесс открытия комбинаций признаков»⁷⁵. Таким образом, типология – это разбиение изучаемой совокупности на группы однотипных объектов.

Следовательно, процесс классификации многообразных форм занятости, по нашему мнению, сводится к вычленению типов занятости по определенным критериям, то есть, используя соответствующие существенные признаки. К таким признакам можно отнести следующие: способ участия в общественном труде, режим рабочего времени, регулярность трудовой деятельности, легитимность трудоустройства, условия организации трудового процесса. На основании данных признаков можно выделить следующие типы занятости (рис. 1.16).

⁷⁴Зинченко А.И., Шмаков А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. Вестник МГУ. Сер.14, №4, 1987. С. 34

⁷⁵Spolding A.S. Statistical techniques for the discovery of artifact types. AmericanAntiquity, vol.18, №3, 1953. P. 54.

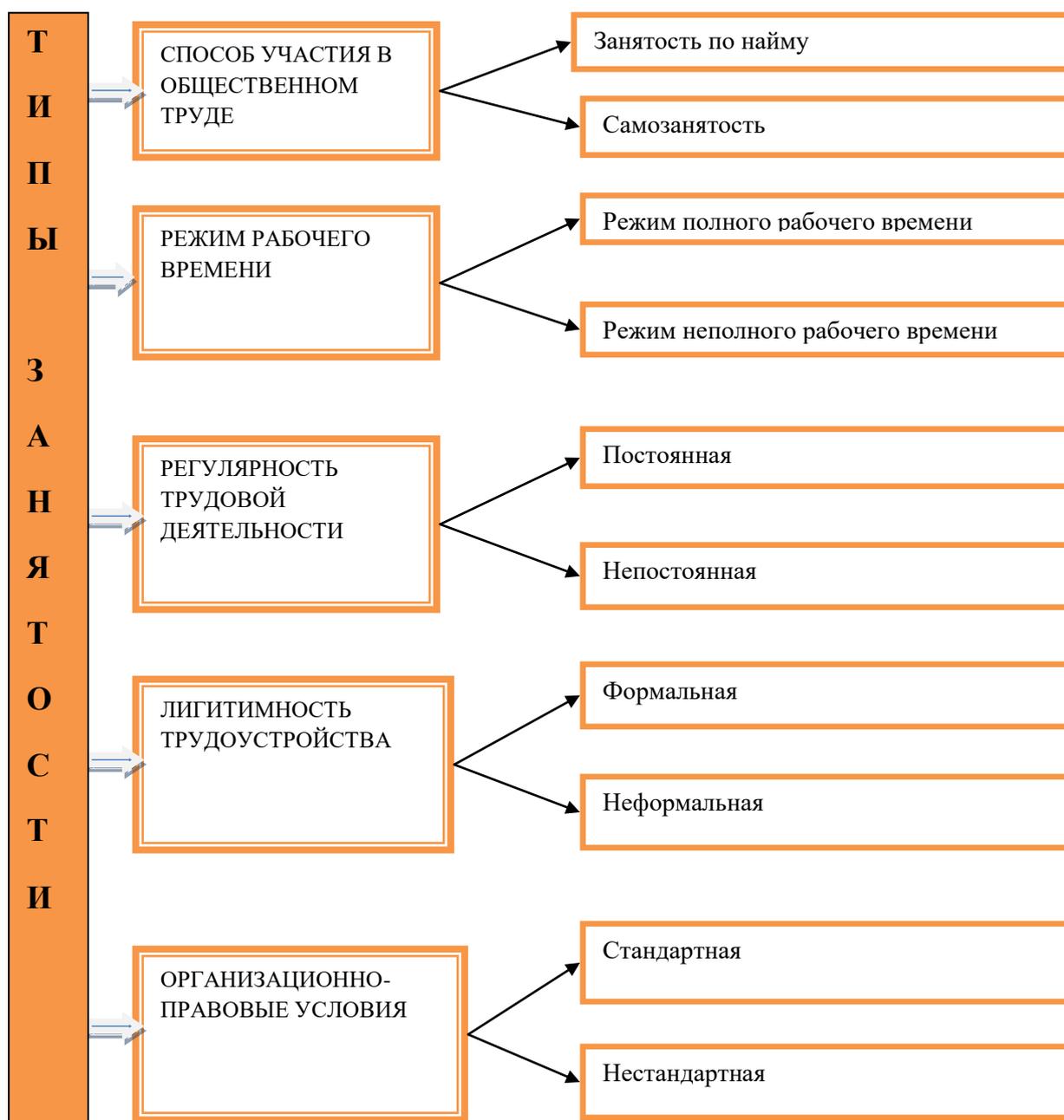


Рисунок 1.16 – Классификация типов занятости населения

Источник: составлено автором

Однако, в научном обиходе и в практике регулирования системы занятости укоренилось понятие «форма занятости», которое можно считать по содержанию тождественным понятию «тип занятости». В дальнейшем в данном исследовании будет употребляться термин «форма занятости».

Первый признак классификации позволяет выделить такие типы занятости как занятость по найму и самостоятельная занятость населения (самозанятость). Именно подобное деление населения является общепринятым в мировой

практике. В Российской Федерации, также определение занятости учитывает приведенное выше деление, соответствующее критериям и рекомендациям МОТ, перечисленным в резолюции 13-й Международной конференции по статистике труда. В соответствии с российским законодательством выделяется три группы населения, которых относят к занятым по найму (рис. 1.17):

Группы населения, относящиеся к занятым по найму	выполняющие работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени), а также иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан)
	временно отсутствующие на работе из-за болезни, травмы, по случаю отпуска и др. причинам
	выполняющих работу без оплаты на семейном предприятии

Рисунок 1.17 – Группы населения, относящиеся к занятым по найму

Источник: составлено автором

В индустриальную эпоху занятость по найму была преобладающей, что наиболее полно соответствовало индустриальному типу общества и экономики. В настоящее время набирает все большую популярность как в нашей стране, так и за рубежом самостоятельная занятость, которая предполагает, что работа, выполняется в рамках собственного дела, а не найма. На самостоятельно занятых граждан возлагается обязанность по самостоятельной уплате налогов, страховых взносов. Кроме того, организация процесса производства, а также условия и безопасность труда относятся к зоне ответственности самостоятельно занятых. Их доходы формируются из финансовых поступлений от выполненной работы, прибыли от используемого капитала и от предпринимательской активности. В настоящее время в Российской Федерации введен налог на профессиональный доход, уплачивать которые должны самостоятельно занятые граждане. Кроме того, утвержден перечень видов деятельности, которыми могут заниматься самостоятельно занятые граждане в нашей стране, в который внесены следующие

виды деятельности: оказание бухгалтерских услуг, юридический консалтинг, организация и проведение праздничных мероприятий, выполняют грузопассажирские перевозки и т.д. При этом самостоятельная занятость граждан имеет принципиальное отличие от предпринимательской деятельности, состоящее в запрете использования наемного труда. Также самостоятельно занятые принципиально отличаются от наемных работников поскольку их трудовая деятельность не предполагает наличие работодателя. Самостоятельная занятость имеет определенные достоинства и недостатки. Так, в качестве положительных моментов самостоятельной занятости можно отметить высокую степень ее гибкости, возможность получения дополнительного дохода, простоту регистрации и уплаты налогов. В качестве недостатков самостоятельной занятости выступают ограниченный перечень разрешенных видов деятельности, относительно низкий уровень социальной защищенности, так как закон не предусматривает обязательные отчисления в различные фонды. Этим обстоятельством в настоящее время пользуются недобросовестные работодатели, переводя часть своих наемных работников в статус самостоятельно занятых. Таким образом, самостоятельная занятость по своей сути представляет собой некий «переход» между занятостью по найму и предпринимательской деятельностью. Ее успешное развитие выступает фундаментом для роста предпринимательской активности в экономике любой страны.

Такой признак как режим рабочего времени позволяет выделить занятость с режимом полного рабочего времени и занятость с режимом неполного рабочего времени. «Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени».⁷⁶ В соответствии с Трудовым кодексом

⁷⁶ Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bd14ccccf0a1f074ef104e82522f7e2dea04d651f/ (дата обращения 10.03.2016)

Российской Федерации «Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю»⁷⁷.

«Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.»⁷⁸.

Занятость с режимом неполного рабочего времени предполагает, что рабочее время сокращается не менее чем на 1 час от установленной продолжительности смены. Неполное рабочее время может устанавливаться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. В первом случае речь идет о добровольной занятости с режимом неполного рабочего времени, во втором – о принудительной. Законодательство предусматривает определенную процедуру установления неполного рабочего времени.

По регулярности трудовой деятельности можно различать постоянную занятость и непостоянную занятость, включающую в себя временную занятость, сезонную занятость, случайную занятость. Под постоянной занятостью принято понимать «работу, выполняемую определенное число часов каждую неделю (каждый месяц)»⁷⁹.

Непостоянная занятость — это «занятость по найму, при которой продолжительность трудовых отношений ограничена во времени»⁸⁰.

Временная занятость предполагает что работа, предоставляется на ограниченный срок (на несколько месяцев).

⁷⁷ Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/ (дата обращения 10.03.2016)

⁷⁸ Там же

⁷⁹ Кострюкова Н.Н. Перспективы развития нетипичных форм занятости в научной сфере [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/8.pdf> (дата обращения 15.03.2016)

⁸⁰ Карабчук Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jour.isras.ru/index.php/socjour/article/viewfile/1093/1048> (дата обращения 15.03.2016)

С позиций легитимности трудоустройства принято анализировать формальную и неформальную занятость. Так, под формальной занятостью принято понимать «занятость, зарегистрированную в официальной экономике»⁸¹.

Неформальная занятость представляет собой достаточно сложное явление, однозначного определения которого на сегодняшний день не существует. Так, А.Я. Кибанов определяет неформальную занятость как «занятость, которая не зарегистрирована в установленном законом порядке, имеющую в качестве источника рабочих мест неформальный сектор экономики или его отдельные виды»⁸². Однако, данная позиция анализирует данное явление слишком узко, не отражая его масштабность и многогранность. В свою очередь, И.Е. Григорьев формулирует следующее определение неформальной занятости: «это любые виды трудовых отношений, основанные на устной договоренности. Поскольку отсутствие письменного трудового договора или контракта максимизирует нарушения трудовых и социальных прав и гарантий, мы определили неформальную занятость как незарегистрированную занятость в формальном и неформальном секторе»⁸³. Некоторую однозначность в трактовку данного понятия вносит Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике «Об утверждении методологических положений по измерению занятости в неформальном секторе экономики», согласно которому «Лица, занятые в неформальном секторе, определяются как совокупность всех лиц, работавших в течение данного отчетного периода, по крайней мере, в одной производственной единице неформального сектора независимо от их статуса занятости и того факта, было ли это место работы основным или вторичным»⁸⁴. При этом неформальная занятость отличается от теневой занятости. Соглашаясь с

⁸¹ Управление персоналом: теория и практика // под ред. А.Я. Кибанова, 2014. С. 56.

⁸² Там же.

⁸³ Григорьев Е.И. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Григорьев Игорь Евгеньевич. - СПб., РГБ, 2007. – 171 с.

⁸⁴ Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике «Об утверждении методологических положений по измерению занятости в неформальном секторе экономики» - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=302398#05493599090316765> (дата обращения 15.05.2019)

позицией М.И.Глинской, отмечаем, что: «...неформальный сектор не включает занятых запрещенной деятельностью (контрабанда, производство и распространение наркотиков, проституция и т. п.) и тех, кто работает без регистрации на крупных и средних предприятиях формального сектора. Однако он может включать как самозанятых, так и занятых по найму (на предприятиях неформального сектора или у физических лиц)»⁸⁵.

По организационно-правовым условиям занятость подразделяется на стандартную и нестандартную. При этом, согласно рекомендациям МОТ, под стандартной занятостью необходимо понимать: «Бессрочную полную рабочую занятость, характеризующуюся взаимоотношениями подчинения работника работодателю»⁸⁶. Стандартная занятость выступает своего рода эталоном трудового взаимодействия между наемным работником и работодателем и, как правило, закрепляется законодательно.

Разделяя позицию большинства отечественных ученых⁸⁷, в качестве критериев отнесения занятости к стандартной отмечаем:

- 1) наличие единственного работодателя у наемного работника;
- 2) осуществление трудовых функций в помещении работодателя;
- 3) стандартное рабочее время;
- 4) бессрочный характер трудовых отношений.

Следовательно, стандартная занятость – это совокупность отношений занятости, формирующихся в конкретный исторический период и характеризующихся законодательно закрепленными организационно-правовыми условиями.

Одной из современных тенденций в сфере социально-трудовых отношений является масштабное появление и распространение нестандартных форм

⁸⁵ Глинская М.И. Анализ распространения неформальной занятости в России: причины, формы и сферы сосредоточения// М.И. Глинская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: file:///C:/Users/%D0%9D%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D1%8F/Downloads/analiz-rasprostraneniya-neformalnoy-zanyatosti-v-rossii-prichiny-formy-i-sfery-sosredotocheniya.pdf

⁸⁶ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Международное бюро труда – Женева, МБТ, 2017

⁸⁷ Гимпельсон В Нестандартная занятость и российский рынок труда/ В. Гимпельсон, Р. Капелюшников [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/121332298/?page=2&*=ru

занятости. Термин «нестандартная занятость» определяется многими учеными и практиками по-разному, кроме того, существует много терминов-синонимов для ее обозначения: неустойчивая занятость, гибкая занятость, нетипичная занятость и другие. По нашему мнению, наиболее полно отражает сущность, многогранность и вариативность данного явления использование термина «нестандартная занятость», поскольку указывает на отличие данного типа занятости от общепринятого стандарта. Соответственно, критериями отнесения занятости к нестандартной выступают:

- 1) наличие как единственного работодателя у наемного работника, так и нескольких;
- 2) осуществление трудовых функций, как в помещении работодателя, так и за его пределами;
- 3) время работы отличное от стандартного;
- 4) срочный характер трудовых отношений.

При этом важным является тот факт, что соответствие хотя бы одному из перечисленных критериев является основанием для отнесения занятости к нестандартной.

До настоящего момента не сложилось единого подхода, как в научном плане, так и на практике к определению нестандартной занятости. Некоторые из существующих на сегодняшний день определений нестандартной занятости приведены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 - Подходы к трактовке понятия «нестандартная занятость»⁸⁸

Автор	Определение
В.Е. Гимпельсон Р.И. Капелюшников	Нестандартные формы занятости - это все формы занятости, отклоняющиеся от существующего стандарта
К. М. Огонян Н. Д. Подшибякина	Нестандартные формы занятости - это формы трудоустройства рабочей силы, которые основываются на использовании нестандартных организационно-правовых условий занятости работников
А. И. Рофе Б. Г. Збышко	Нестандартные формы занятости - организационно-правовые способы, условия трудоустройства с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, вызванные необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день, а также необходимостью сдерживать нарастание безработицы
М. А. Винокуров	К нестандартным формам занятости необходимо относить нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы. Данные формы занятости способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни
Е. Г. Яковенко Н. Е. Христолюбова	Нестандартные формы занятости – это результат применения работодателями практик найма, предназначенных ограничить или сократить до минимума численность своих постоянных кадровых работников, максимально повысить гибкость рабочей силы в плане ее использования и переложить все риски на плечи трудящихся

Источник: составлено автором

Анализ представленных в таблице 1.2 определений позволяет выделить обобщенные характеристики нестандартной занятости:

- 1) отклонение хотя бы по одному из принятых критериев стандартной занятости;
- 2) наличие нестандартных организационно-правовых условий занятости;
- 3) соответствие интересам всех сторон социально-трудовых отношений;

⁸⁸ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, Препринт - 2005. — 36 с.; Огонян К.М., Стрельцов Н.М. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008. 372 с.; Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. 264 с.; Винокуров М.А. Процессы самоорганизации рынка труда специалистов в условиях социально-экономических трансформаций. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2001 – 165 с.; Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Макаров В.Л. Справочник экономического инструментария. М.: ЮНИТИ, 2003.

4) более высокая гибкость по сравнению со стандартной занятостью.

Таким образом, нестандартная занятость в наиболее общем виде, представляет собой совокупность форм занятости, отличающихся по своим параметрам и характеристикам от принятого стандарта.

Для нестандартной занятости, как и для любой другой экономической категории, по нашему мнению, характерна противоречивость, то есть двойственность. Это значит, что, с одной стороны, нестандартная занятость является средством адаптации к негативным тенденциям в экономике, проявляющим себя в наибольшей степени в условиях экономического кризиса. С другой стороны, нестандартная занятость - это определенное развитие отношений занятости, которое обусловлено особенностями постиндустриального этапа, и соответствующей ему трансформации трудовых мотивов и ценностей.

Нестандартные формы занятости являются разнообразными, что требует их классификации. Согласно официальным документам МОТ формами нестандартной занятости являются: временная (срочная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые отношения, зависящая самостоятельная занятость (самозанятость)⁸⁹. Гимпельсон В. И. Капелюшников Р., которые одними из первых детально исследовали нестандартную занятость в нашей стране, дают следующую классификацию ее форм: непостоянная занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, самозанятость, неформальная занятость, занятость в домашних хозяйствах⁹⁰. В наиболее общем виде все многообразие форм нестандартной занятости можно представить следующим образом (табл. 1.3):

⁸⁹ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Международное бюро труда – Женева, МБТ, 2017

⁹⁰ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, Препринт - 2005. — 36 с

Таблица 1.3 – Классификация нестандартной занятости

Классификационный признак	Формы нестандартной занятости
гибкость режима рабочего времени	гибкий рабочий год, гибкая рабочая неделя, гибкий график рабочего времени
способ организации трудовой деятельности	дистанционный труд, работники по вызовам, вахтовая работа; агентская занятость
степень индивидуализации	самостоятельная занятость
продолжительность рабочего времени	недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость
продолжительность трудовых отношений	занятость на основе срочных трудовых договоров, договора ГПХ, разовая занятость и др.
статус трудовой деятельности	вторичная занятость, совместительство

Источник: составлено автором

Подобный подход к выделению и классификации форм нестандартной занятости, получивший широкое распространение в современной литературе, дает представление о многогранности данного явления, однако он не охватывает все существующие на сегодняшний день формы нестандартной занятости.

Так, Комарова Н.А. рассматривая современную экономику Российской Федерации характеризует в числе прочих такие формы нестандартной занятости, как: фриланс, аутстаффинг, аутсорсинг, смартстаффинг, аутплейсмент⁹¹. При этом важно учитывать тот факт, что понятие «заемный труд» и его отдельные формы (аутстаффинг, аутсорсинг, смартстаффинг) законодательно запрещены как в нашей стране, так и во многих государствах мира. Однако такие формы занятости имеют место в экономике страны вопреки действующему законодательству.

В свою очередь Разумова Т.О. и Артамонова М.В., опираясь на анализ многочисленных литературных источников и официальные рекомендации МОТ, предлагают выделять следующие формы нестандартной занятости: временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, замаскированные трудовые

⁹¹ Комарова Т.А. Понятие, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения/ Т.А. Комарова [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/121332298/?page=1&> (дата обращения 04.06.2020)

отношения и зависимая самостоятельная занятость⁹². Авторы детально исследуют достоинства и недостатки каждой из выделенных форм, а также то влияние, которое данные формы оказывают на сферу занятости.

Потуданская В.Ф. и Мокрецова А.В. в своих работах дают классификацию телетруда, как одной из форм нестандартной занятости, предлагая в качестве классификационных признаков способ организации труда и, соответственно выделяя дистанционную работу, самозанятость в малых офисах, работу в специально оборудованном офисе; а также такой признак, как используемые средства, что позволило выделить мобильный телетруд и телетруд на дому⁹³. По нашему мнению исследование телетруда и других форм дистанционной занятости является в современных условиях чрезвычайно важным. Сложные эпидемиологические условия послужили толчком к повсеместному переводу наемных работников на дистанционный режим работы. Однако, такой режим работы является вынужденной мерой, а не осознанным решением наемного работника, и сопровождается негативным восприятием с его стороны. В целях преодоления всех выявленных недостатков применения дистанционного режима работы в современной экономике РФ, были разработаны и приняты поправки в Трудовой кодекс РФ, направленные на законодательное закрепление и регламентацию данного режима работы, а также позволяющие наемным работникам реализовывать все свои трудовые права.

Эксперты НИУ ВШЭ в своих недавних исследованиях проводят детальный анализ таких новых форм нестандартной занятости, как: краудворк и работа по запросу посредством приложений⁹⁴. Данные формы нестандартной занятости

⁹² Разумова Т.О. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда»/ Т.О. Разумова, М.В. Артамонова [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/121332298/?page=1&*=FjVjylwnHBGOBIRWW0PP6WSDLwF7InVybcI6Imh0dNBzOi8vYXJjaGl2ZS5lY29uLm1zdS5ydS9zeXMvcmF3LnVocD9vPTM4ODcmcD1hdHRhY2 (дата обращения 02.03.2020)

⁹³ Потуданская В.Ф. Классификация нестандартных форм занятости/ В.Ф. Потуданская, А.В. Мокрецова [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/121332298/?page=1&*=ru (дата обращения 04.07.2020)

⁹⁴ Работа на основе интернет-платформ как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hse.ru/ma/lspm/news/206197685.html> (дата обращения 04.07.2020)

базируются на современных цифровых технологиях, однако их применение не вписывается в существующее правовое поле Российской Федерации и сопряжено с низким уровнем или полным отсутствием социальных гарантий для работников.

Большой исследовательский интерес в настоящее время вызывает так называемая платформенная занятость. Так, Бобков В.Н. и Черных Е.А. по поводу платформенной занятости пишут следующее: «В социально-экономической интерпретации виртуальные платформы, опосредующие занятость, представляют собой бизнес-организации, выступающие в роли брокеров на рынках труда (job broker), получающие ренту по каждой сделке и концентрирующие экономическую власть в компаниях, контролирующих эти технологии»⁹⁵. Эти авторы предлагают классифицировать платформенную занятость на занятость непосредственно на виртуальных площадках и занятость по запросу. Данная форма нестандартной занятости получает все большее распространение не только в нашей стране, но и за рубежом. По оценкам специалистов в отдельных странах ОЭСР доля занятых, использующих специальные цифровые платформы, достигает до 10%⁹⁶. В нашей стране платформенная занятость сопряжена с низкой степенью или полным отсутствием социальных гарантий для наемных работников, сложностью контроля качества выполняемых работ или оказываемых услуг. Так, получившие широкое распространение платформы по оказанию услуг пассажирских перевозок (такси) не обеспечивают контроль технического состояния подвижного состава, медицинского освидетельствования водителей, что в целом существенно снижает качество предоставляемых услуг, способствует вытеснению с рынка конкурентов, и в конечном итоге, несет прямую угрозу здоровью и жизни потребителей данных услуг.

Таким образом, в современной экономике РФ существует широкое разнообразие форм нестандартной занятости. При этом процесс их

⁹⁵ Бобков В.Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости/ В.Н. Бобков, Е.А. Черных[Электронный ресурс] – Режим доступа: <file:///C:/Users/Наталья/Downloads/platformennaya-zanyatost-masshtab-i-priznaki-neustoychivosti.pdf>(дата обращения 04.07.2020)

⁹⁶ Краснушкина Н. Платформенная занятость не дается статистикам[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3955422>(дата обращения 15.07.2020)

трансформации не является завершенным, в результате влияния совокупности факторов, в том числе и технологических, цифровых, организационных и других, происходит зарождение новых форм нестандартной занятости. По нашему мнению, данный процесс требует всестороннего изучения и анализа. При этом важным является исследование нестандартной занятости и ее различных форм в комплексе с исследованием стандартной занятости. Данная авторская позиция объясняется тем взаимовлиянием, которое оказывают друг на друга в своем развитии стандартная и нестандартная занятость.

Существующее на сегодняшний день многообразие форм нестандартной занятости требует разработки различных подходов к их классификации. В условиях нарастания интенсивности процесса трансформации форм занятости населения, по нашему мнению, необходимо выработать новый подход к классификации форм нестандартной занятости с позиции их воздействия на развитие человеческого потенциала. Подобный подход к классификации будет способствовать повышению степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

В экономической науке человеческий потенциал принято понимать как «коллективный субъект общественного производства, имеющий социальную, демографическую, профессиональную и квалификационную структуру, взаимодействие элементов которого обеспечивает развитие экономики»⁹⁷. Как отмечалось нами в исследованиях: «Качество человеческого потенциала представляет собой множество его свойств и признаков, определяющих способность человека выполнять свою роль и соответствовать предъявляемым требованиям. Развитие человеческого потенциала предполагает две составляющие: формирование человеческих способностей и использование этих способностей для работы. В настоящее время можно выделить целую систему

⁹⁷Овсянников С.С. Социальные и экономические факторы развития человеческого потенциала : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Овсянников Сергей Сергеевич. - Орел, 2007. – 199 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.disscat.com/content/sotsialnye-i-ekonomicheskie-factory-razvitiya-chelovecheskogo-potentsiala#ixzz3dA62cr62> (дата обращения 23.03.2016)

факторов, определяющих развитие человеческого потенциала. Их можно подразделить на внутренние факторы и внешние факторы»⁹⁸.

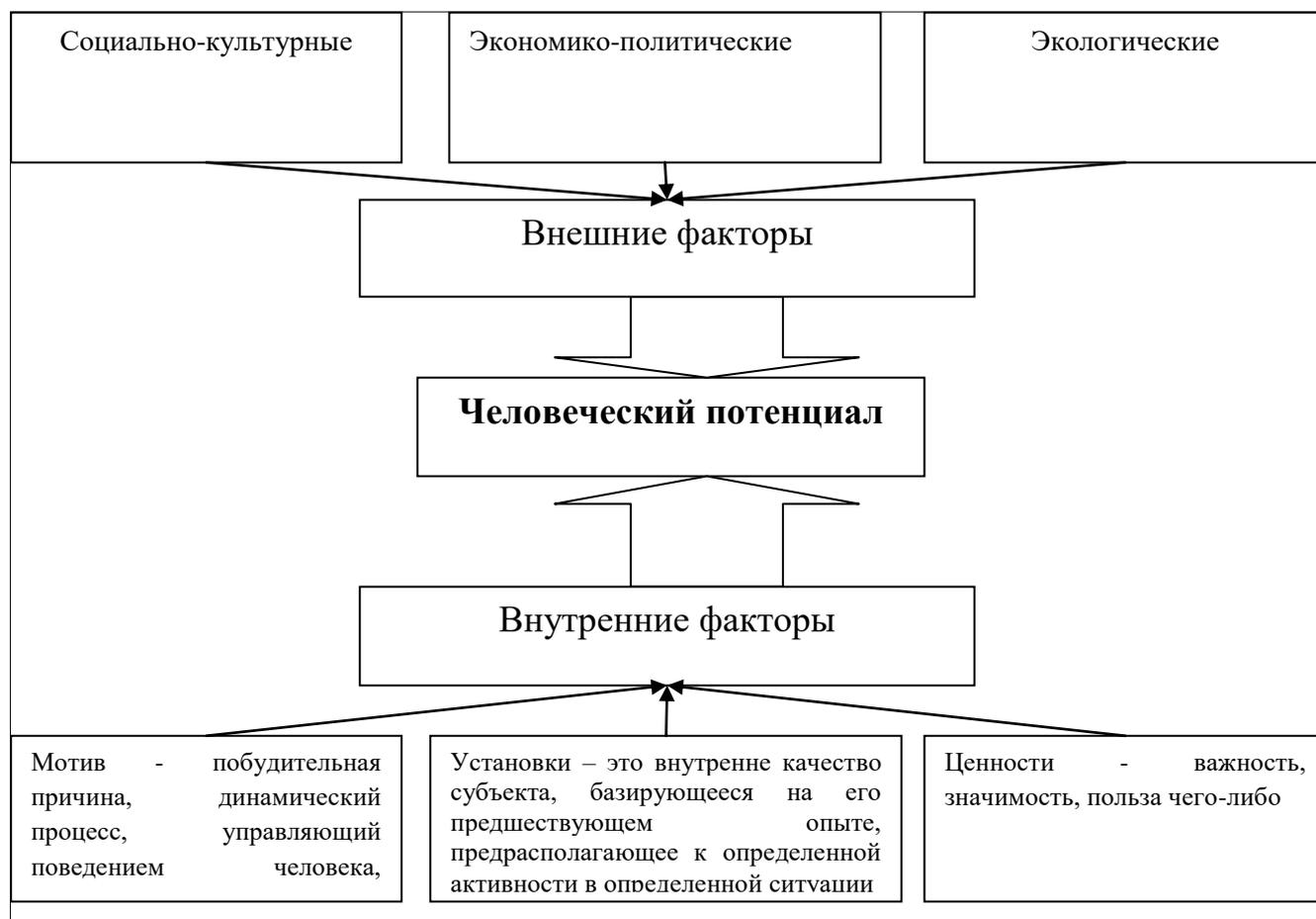


Рисунок 1.18 – Факторы, влияющие на развитие человеческого потенциала

Источник: составлено автором

Обозначенную выше совокупность факторов внешней среды применительно к отношениям занятости во многом отражают положения, характеризующие условия занятости, закрепленные в Концепции достойного труда, предложенной в 1999 году в докладе Генерального директора МБТ на 87 секции Международной конференции труда. «Главная цель МОТ в настоящее время – содействовать возможностям для женщин и мужчин обрести достойный и производительный труд в условиях свободы, справедливости, защищенности и

⁹⁸ Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та инженерных технологий. 2017. - № 1 (55).- С. 188

человеческого достоинства»⁹⁹. В концепции достойного труда определяются шесть его основных аспектов (рис. 1.19)

Основные аспекты Концепции достойного труда	<p>Возможность для труда. Это понятие означает такое положение, при котором все люди, желающие трудиться, могли бы найти работу, ибо достойный труд явно невозможен без самой работы. Речь идет о широком понятии работы, охватывающем все формы экономической деятельности, включая самозанятость, неоплачиваемый семейный труд и работу по найму в неформальном и формальном секторах</p>
	<p>Труд в условиях свободы. Это в свою очередь означает, что работа должна быть свободно выбранной и что некоторые формы труда неприемлемы в XXI в. Принудительный труд, рабский труд и наихудшие формы детского труда должны быть ликвидированы в соответствии с принятыми международными конвенциями. Это также означает, что трудящиеся должны иметь возможность свободно объединяться в свои организации и не подвергаться дискриминации</p>
	<p>Производительный труд. Имеет исключительное значение для трудящихся, поскольку является основой для обеспечения нормальных условий жизнедеятельности и расширенного воспроизводства рабочей силы</p>
	<p>Справедливость. Означает отсутствие дискриминации на работе и при доступе к работе, а также возможность сбалансировать трудовую деятельность и семейную жизнь</p>
	<p>Защищенность на работе. Подразумевает необходимость гарантии здоровья, пенсий и средств к существованию, а также должной финансовой и иной защите в случае болезни и других непредвиденных обстоятельствах</p>
	<p>Достоинство на работе. Данный аспект предполагает уважительное отношение и возможность для них заявлять о своих проблемах и участвовать в принятии решений, затрагивающих условия их труда. При этом для трудящихся существенна возможность представлять свои интересы коллективным образом</p>

Рисунок 1.19 – Основные аспекты Концепции достойного труда

Источник: составлено автором

В целях классификации форм нестандартной занятости с позиций их влияния на развитие человеческого потенциала, учитывая положения Концепции

⁹⁹ILO. 1999a, p.3. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_1900855_ (дата обращения 23.03.2016)

достойного труда, в качестве критериев классификации можно предложить следующие (рис. 1.20):

Критерии классификации	условия трудовой деятельности
	оплата труда и социальные гарантии
	возможность участия работников в управлении
	развитие личности и самореализация

Рисунок 1.20 – Критерии классификации форм нестандартной занятости

Источник: составлено автором

«В случае, если все критерии принимают положительное значение, закрепленное в Концепции достойного труда, то форма нестандартной занятости относится к прогрессивным. Название прогрессивные формы происходит от слова прогресс, которое в данном контексте принимает значение направления развития, характеризующегося переходом от низшего к высшему, от простых к более сложным и совершенным формам, что выражается в более высокой организации, в росте эволюционных возможностей. В случае, если хотя бы один из указанных выше критериев принимает отрицательное значение, то форма нестандартной занятости будет относиться к регрессивным (в том смысле, что регресс – это движение от высшего к низшему, деградация, возврат к уже отжившим структурам и отношениям, то есть всё, что приводит к негативным последствиям в жизни общества)»¹⁰⁰. Изменение значения любого из перечисленных выше критериев приводит к переходу формы нестандартной занятости из одной группы в другую. В классификации обозначены те формы нестандартной занятости,

¹⁰⁰ Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та инженерных технологий. 2017. - № 1 (55).- С. 189.

которые получили наибольшее распространение в экономике РФ, что было установлено автором на основе проведенных им эмпирических исследований.

Представим описанную выше классификацию схематично (рис. 1.21).



Рисунок 1.21 – Классификация форм нестандартной занятости

Источник: составлено автором

Представленная классификация является достаточно условной. Изменение условий занятости является основанием для перемещения формы нестандартной занятости из одной группы в другую. Например, к прогрессивным формам нестандартной занятости, по нашему мнению, относится самозанятость. Данное утверждение основано на том, что самозанятость – это не просто попытка удобным для себя образом организовать занятость, но и реализация предпринимательской инициативы, что в последующем может перерасти в достаточно масштабную предпринимательскую деятельность и быть основой для

создания новых рабочих мест. В Российской Федерации принят ряд законодательных актов, направленных на поддержание и развитие самозанятости граждан¹⁰¹.

В настоящее время разработана система индикаторов оценки достойного труда, расчет которых основывается на данных официальной статистики. Существуют разнообразные методики по определению индикаторов, а также расчету на их основе интегральных показателей. Такие методики в разное время были представлены в работах Г Стендинга¹⁰², Р. Анкера¹⁰³ и ряда других исследователей. Принципиальные отличия, предлагаемых данными авторами методик, состоят в составе индикаторов, методе интеграции индикаторов в общий показатель и рядом других. Отличительной положительной характеристикой таких методов является то, что они основываются на данных статистики, поэтому могут быть использованы для межстрановых сравнений, а также для анализа динамики достойного труда. Использование подобных методик для классификации форм нестандартной занятости, по мнению автора, является целесообразным, но осложняется отсутствием полноценной статистики по отдельным формам нестандартной занятости населения. В целях устранения данного недостатка автором был проведен экспертный опрос. В качестве экспертов выступили руководители организаций всех форм собственности, органов государственной власти, научного сообщества, руководители первичных профсоюзных организаций. Численность экспертов определялась на основе методики, предложенной В.М. Мишиным¹⁰⁴. Предельная ошибка выборки была принята 0,05. Из этого следует, что число экспертов, участвующих в опросе (при условии, что их компетентность по исследуемой проблеме примерно одинакова) должно быть равно 32 человекам. Отбор экспертов осуществлялся на основании одного из априорных методов – самооценка по 10-балльной шкале. В ходе

¹⁰¹ Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та инженерных технологий. 2017. - № 1 (55).- С. 188-192.

¹⁰² Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

¹⁰³ Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker [et al.] // IL Review. Vol. 142 #2. 2003/2.

¹⁰⁴ Кошевой О.С. Организация экспертного опроса с привлечением специалистов органов государственного и муниципального управления/ О.С. Кошевой, Е.С. Голосова, Ш.Г. Сеидов// Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки, 2012. №1 (21). С.98-107.

экспертного опроса было предложено классифицировать перечисленные формы нестандартной занятости населения (в опросном листе были перечислены формы нестандартной занятости населения, получившие наибольшее распространение на российском рынке труда) на прогрессивные и регрессивные с учетом обозначенных критериев. При этом эксперты ориентировались на то, что не выполнение хотя бы одного из перечисленных критериев является основанием для отнесения формы занятости к группе регрессивных. В ходе обработки опросных листов, заполненных экспертами, было установлено достаточно заметное расхождение мнения экспертов по отнесению к той или иной группе некоторых форм нестандартной занятости. Для устранения такого расхождения применялся коэффициент конкордации Кэнделла. Позволяющий установить степень согласованности мнений экспертов. Ниже представлена классификация форм нестандартной занятости населения, по которым коэффициент конкордации Кэнделла находится в пределах от 0,5 до 1,0.

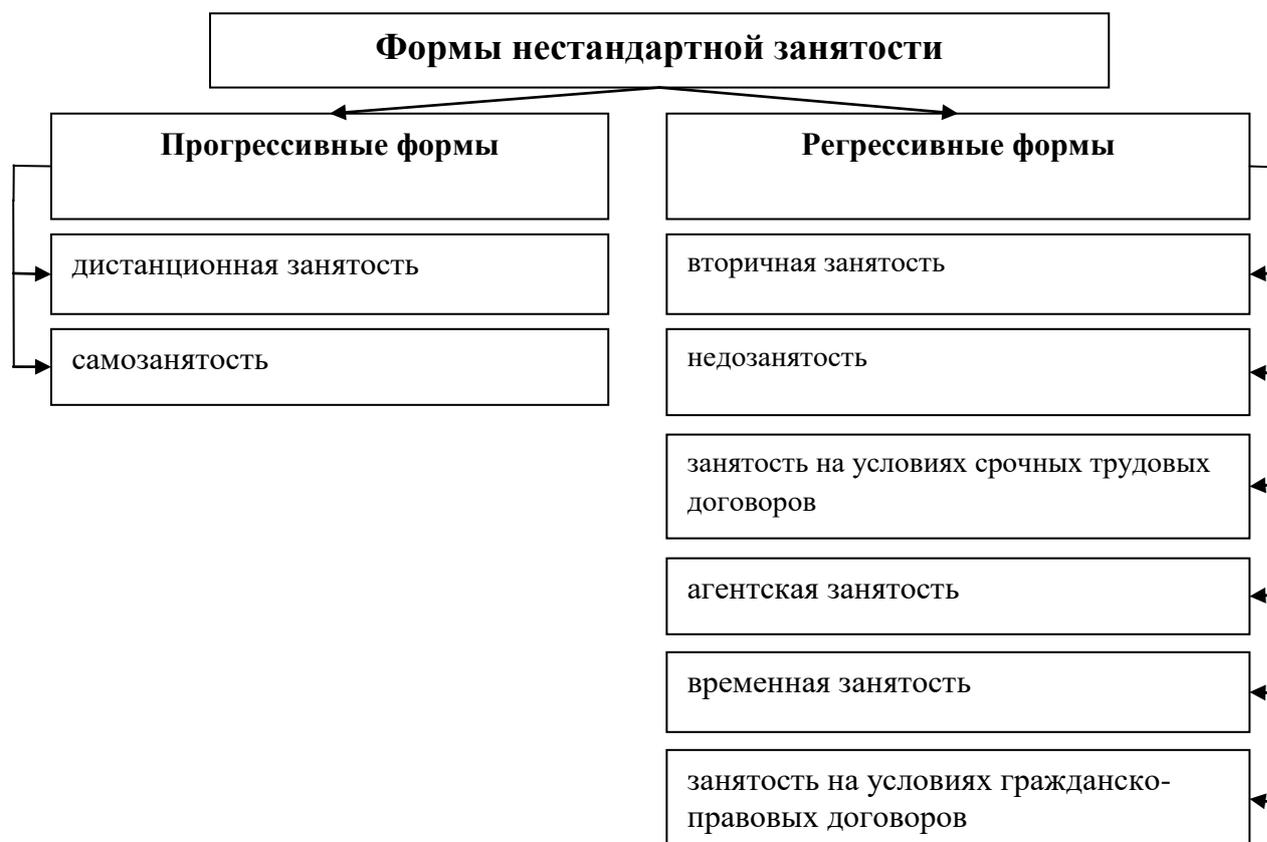


Рисунок 1.22 – Классификация форм нестандартной занятости населения по результатам экспертного опроса

Источник: составлено автором

Единства мнений между экспертами не было достигнуто по отнесению к какой-либо группе таких форм нестандартной занятости населения как занятость в личном подсобном хозяйстве и занятость на условиях неполного рабочего времени.

В целом полученная классификация форм нестандартной занятости населения соответствует сегодняшним реалиям экономики. Система отношений занятости населения достаточно быстро и масштабно реагирует на изменения внешней среды. Соответственно, с течением времени представленная классификация может существенно меняться. Так, на сегодняшний день, в ситуации, когда имеет место сокращение реальных доходов населения, падение уровня жизни населения, говорить о том, что занятость на условиях неполного рабочего времени может быть отнесена к прогрессивным – не приходится. В то же время в странах с высоким уровнем жизни такая форма занятости – это стремление работника освободить время для семьи, саморазвития, самореализации и т.д.

Представленная выше классификация форм нестандартной занятости населения с позиций их влияния на развитие человеческого потенциала должна быть в основе политики регулирования занятости населения, направленной на повышение степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям. Особую актуальность она приобретает на современном этапе, отличающемся широкомасштабным внедрением новой техники и технологий, вытесняющих человека из процесса производства, а также существенно изменяющих содержание, характер и подходы к организации труда. В этих условиях многократно возрастает целесообразность и экономическая эффективность применения нестандартных форм занятости. Однако, данный процесс не должен сопровождаться ухудшением положения нестандартно занятых работников по сравнению со стандартно занятыми. Именно на устранение данных противоречий и ориентирована предложенная классификация.

Обобщая все выше изложенное, необходимо отметить, что занятость населения представляет собой сложное социально-экономическое явление,

подверженное в настоящее время трансформации форм и характеризующееся симбиотическим развитием стандартной и нестандартной ее форм, сущность которого раскрывается в процессе адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям. С позиции субъектно-объектных отношений занятость – это совокупность экономических отношений между государством, работодателями и наемными работниками по поводу обеспечения общественного воспроизводства рабочей силой посредством трудовой деятельности на условиях возмездности, в современных условиях отличающаяся глубинными трансформациями, проявляющимися в формировании и распространении ее разнообразных форм. Траектория трансформации форм занятости населения определяется воздействием множества факторов, в числе которых технологическое обновление экономики и цифровизация, глобализация, НТП, изменения в системе ценностей и потребностей населения. Занятость проявляет себя во многообразных видах, типах, формах, классифицировать которые можно по разным критериям. Предложен подход к классификации форм нестандартной занятости населения, предполагающий деление их на прогрессивные и регрессивные на основании ключевых положений Концепции достойного труда и влияния на развитие человеческого потенциала наемного работника.

Поскольку теория занятости прошла длительный путь своего развития и в настоящее время претерпевает коренные изменения, обусловленные глубинными трансформационными процессами во всех сферах жизнедеятельности общества, то это требует кардинального изменения методологии ее исследования.

ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

2.1. Эволюция методологических подходов к исследованию трансформации форм занятости населения в современной экономике как основа развития ее мировоззренческой компоненты

Глубокие трансформации в современных условиях претерпевают формы занятости населения, что проявляется кроме всего прочего и в процессе эволюции ее нестандартных форм. Как было отмечено выше, данный процесс носит особенный характер, определяемый глубокой трансформацией социально-экономической системы и обуславливающими ее технологическими изменениями. В целях постижения природы и глубины происходящих в сфере труда и занятости процессов, а также разработки и реализации адекватной государственной политики в данной сфере, необходимо значительно усовершенствовать, а в особых случаях и изменить методологические основы исследования трансформации форм занятости населения в нестабильной социально-экономической среде.

В основе решения подавляющего числа проблем, возникающих при исследовании различных аспектов занятости населения, лежит научное мировоззрение, развивающееся в результате научно-технического прогресса на основе практического опыта и теоретического осмысления. Сегодняшний этап в развитии общества характеризуется коренными изменениями в экономике в целом, и в трудовой сфере, как ее неотъемлемой части. Следствием этого выступает расширение границ научного познания разнообразных экономических явлений и процессов. Данный факт обостряет проблему модернизации методологии научного познания различных процессов, имеющих место в занятости населения и процесса трансформации ее форм.

Методологические проблемы исследования трансформации форм занятости населения обостряются тем, что до сегодняшнего дня в научной среде не сложился единый подход к трактовке термина «методология». Обобщая

разнообразные подходы к определению данного термина, можно сформулировать обобщенное определение методологии, как учения о структурной упорядоченности, логической организации, а также методах и инструментах той или иной деятельности. На наш взгляд, методология является обязательным элементом исследования любой деятельности, принимая форму правил и требований, фиксирующих субстанцию и контент различных видов деятельности. Кроме того, методология может выступать в форме фактического описания совершенных действий. Исходя из этого, ее, как правило, трактуют в качестве методологии научного познания, то есть, учения о принципах построения, формах и способах научно-познавательной деятельности в различных предметных областях.¹⁰⁵ Разделяя позицию Ю.И.Трещевского¹⁰⁶, можно отметить, что методология научного познания выступает в единстве мировоззренческого, когнитивного, а также технологического аспектов. Мировоззренческий аспект в контексте данного исследования автор предлагает рассматривать как совокупность теоретических подходов, методов и приемов, направленных на синтез теоретических представлений о процессе трансформации форм занятости населения и повышении степени ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Разносторонний анализ мировоззренческой компоненты экономической методологии позволяет предложить ее следующую содержательную характеристику. Она включает такие основные структурные элементы, как: теоретические подходы, методы и приемы, методологические принципы. Для анализа сложившейся к настоящему времени методологии научного познания сферы труда и занятости населения автором использован эволюционный подход, под которым понимается сложившаяся система теоретико-методологических положений теории эволюции, применяемых для исследования, интерпретации, оценки и систематизации научных знаний, а также для синтеза научных гипотез и

¹⁰⁵ Дорохова Н.В. Методологические подходы к исследованию трудовой сферы / Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова // Экономика и предпринимательство. 2013. - № 9 (38). - С. 410.

¹⁰⁶ Трещевский Ю.И. Методология исследования экономики, управления и финансов: монография / Ю.И. Трещевский, Н.Ю. Трещевская. – Воронеж: АОНО ВПО «ИММиФ», 2009. С. 7.

решения разноуровневых теоретико-методологических задач. Эволюционный подход берет свое название от термина «эволюция», который в наиболее общем смысле можно определить как «развитие», то есть такой вектор социально-экономического развития, для которого характерно поступательное движение от менее сложной к более сложной структуре экономики и общества, повышение степени их адаптивности к изменяющимся условиям, более совершенная их организация.¹⁰⁷ В экономическую методологию данный подход пришел из естественнонаучных направлений, в рамках которых термин «эволюция» используется для обозначения вектора исторического развития живых организмов, основанного на изменчивости, наследственности и естественном отборе.

Теоретические взгляды на занятость населения как предмет научных исследований прошли достаточно длительный путь. Трансформация подходов к определению занятости населения, ее ключевых характеристик, в трактовках различных исследователей, обусловлена теми изменениями, которые происходили в различных сферах жизнедеятельности общества, и, в частности, в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Соглашаясь с позицией И.Т. Корогодина, во всем существующем многообразии теоретических воззрений на процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, можно выделить три основных подхода.¹⁰⁸

Согласно концепции, разработанной марксистами и основанной на трудовой теории стоимости, все многообразие социальных явлений и процессов, происходящих в обществе или отдельном коллективе, основывается на классовых противоречиях и отношениях собственности. Начало данному теоретическому подходу положено рикардианцами, которые предполагали, что весь продукт труда должен принадлежать рабочему. Но это оказалось практически невозможным в условиях частной собственности, так как наемный рабочий получает лишь часть

¹⁰⁷ Эволюционный подход в науке. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://scicenter.online/filosofiya-nauki-scicenter/evolyutsionnyiy-podhod-nauke-65938.html> (дата обращения 13.06.2016)

¹⁰⁸ Корогодина И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. М.: ПАЛЕО-ТИП, 2005. С. 85-86.

продукта труда (в виде заработной платы), другая часть – присваивается собственником средств производства (капиталистом) в виде прибыли. Следовательно, источником несправедливого распределения благ в обществе, а также всех противоречий выступает частная собственность. В дальнейшем К. Маркс, развил данный тезис и сформулировал закон прибавочной стоимости, согласно которому в обществе имеет место социальное расслоение людей на богатых и бедных.

Иным теоретическим подходом в методологии исследования отношений труда и занятости выступает неоклассическая концепция, которая основана на теории социального партнерства, представляющей собой разновидность теории классового сотрудничества (Дж. Милля, Ж. Сея, Ф. Бастиа и др).

Кроме того, в конце 19 в. начале 20в. возникло такое теоретическое направление как «социальный дарвинизм». Идеологи данного направления предприняли попытку переноса на общество биологических законов, ранее открытых Дарвиным. Одними из таких законов выступали закон естественного отбора и закон борьбы за существование. «Социодарвинисты» предполагали, что под действием названных законов в обществе образуются социальные группы и классы, которые занимают разное положение. Следовательно, возникновение конфликтов интересов у различных социальных групп является естественным состоянием общества, так как эти интересы являются объективно обусловленными биологическими потребностями людей.

Соглашаясь с мнением И.Т. Корогодина, необходимо отметить, что представленные выше концепции не носят универсальный характер. Каждая из них имеет определенные недостатки, верифицированные эмпирическим путем:

- 1) Марксистская и неоклассическая теоретические концепции основываются на анализе совокупности экономических отношений и адекватных им факторов производства. При этом представители данных направлений экономической мысли по разному трактуют данные категории. Так, марксисты рассматривают такую форму экономических отношений, как эксплуатация труда капиталом. Неоклассики исходят из того, что данные отношения приобретают

черты партнерских. Современная действительность сталкивает исследователей с фактом параллельного существования обеих форм экономических отношений и необходимости их адекватной оценки и истолкования.

2) Несостоятельность подхода, базирующегося на признании исключительной правильности единственного положения, при полном отвержении правильности других положений.

3) Широкое распространение и несправедливый характер процесса дифференциации современного общества по уровню доходов. До настоящего времени сохраняется и в некоторой степени даже обостряется проблема работающих бедных.

Особое значение приобретает в современных условиях поиск новой концептуальной основы исследования социально-трудовых отношений и отношений занятости. Так, по мнению М. Кастельса для современных информационных обществ характерны такие тенденции, как падение доли сельскохозяйственной и промышленной занятости; динамичное развитие непроизводственной сферы экономики, сопровождающееся ростом численности занятых в ней; формирование новых видов экономической деятельности, и прежде всего в секторе услуг, создающее не только новые рабочие места, но стимулирующее возникновение новых профессий; возникновение мощного анклава рабочих мест, требующих от работника высокого уровня квалификации и широкого спектра компетенций.¹⁰⁹

Кроме того, как следствие технологического обновления, глобализации и информатизации в настоящее время имеют место существенные изменения в социально-трудовой ментальности общества. По мнению М. Кастельса, они состоят в следующем:

1) рост профессиональной мобильности, то есть поиск в течении трудовой жизни наиболее привлекательных сфер профессиональной

¹⁰⁹Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/06.php (дата обращения 23.07.2016)

деятельности, зачастую сопровождающийся радикальным изменением рода профессиональных занятий;

2) индивидуализация труда, то есть существенный рост спроса на высококвалифицированных специалистов, обладающих уникальными компетенциями, способных креативно мыслить и нестандартно подходить к решению профессиональных задач;

3) трансформация социально-трудового пространства, то есть расширение возможностей для перемещения рабочего места за пределы офиса, совмещения нескольких рабочих мест, совмещения занятости и социальных обязанностей ¹¹⁰.

Таким образом, основным свойством отношений занятости в современных условиях выступает их гибкость, что в конечном итоге провоцирует возникновение новых форм занятости. Кроме того, социально-трудоовые отношения на сегодняшний день характеризуются все более высокой степенью неопределённости.

Существенные трансформации имеют место в психологии личности, коренным изменениям подвержены трудовые, жизненные ценности и потребности индивида. Разделяя позицию И.Т. Корогодина, считаем, что современный период в истории человечества можно охарактеризовать как время глубоких изменений в системе жизненных ценностей каждого индивида.

Происходит смена модели «экономического» человека, переход от понимания его рациональной составляющей, к личности, стремящейся к достижению уникальных результатов, путем раскрытия и реализации своих способностей и талантов. Для построения такой модели «экономического» человека требуется обеспечение не только определенного уровня потребления материальных благ, но и создание возможностей для удовлетворения потребностей более высокого порядка, рост продолжительности жизни, улучшение показателей здоровья, качества окружающей среды, то есть

¹¹⁰Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/06.php (дата обращения 23.07.2016)

улучшение качества жизни и рост ее уровня. Исходя из данного тезиса, можно констатировать коренные изменения в отношении индивида к труду. В настоящее время труд представляет собой инструмент самореализации и самовыражения, реализации творческого и интеллектуального потенциала личности, средство проявления ее нравственного и морального достоинства¹¹¹.

По этому поводу А.М. Колот пишет следующее: «Непредвзятый анализ свидетельствует, что науки социально-экономического и политэкономического направления навязывают социуму мысль, в которой с избытком присутствует технократизм, индивидуализм, искусственные представления о человеке, который постоянно максимизирует собственные доходы, руководствуясь сугубо экономическими интересами»¹¹². Исходя из этого, можно сделать вывод о сформировавшейся к настоящему времени недооценке роли моральной и духовной компонент в процессе общественного развития.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что сложившиеся к настоящему времени теоретические подходы к исследованию социально-трудовой сферы и сферы занятости во многом утратили свое теоретическое и практическое значение, глубокие трансформационные процессы, происходящие в обществе требуют выработки иных теоретико-методологических подходов, в центре внимания которых должен находиться человек, его морально-духовные ценности, потребности и мотивы.

Как отмечалось выше, важное место в методологии научного познания принадлежит научным методам. Как пишет И.Т. Корогодина: «Наиболее распространенными методами познания закономерностей эволюции социально-трудовой системы принято считать следующие:

- восхождение от простого к расширенному воспроизводству труда и трудовых отношений;

¹¹¹ Дорохова Н.В. Методологические подходы к исследованию трудовой сферы/ Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова//Экономика и предпринимательство. 2013. - № 9 (38). - С. 410-412.

¹¹² Колот А.М. Наука о труде и социально-трудовых отношениях: становление, начала теоретико-методологического обновления [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://doc.knigi-x.ru/22ekonomika/206029-1-nauka-trude-socialno-trudovih-otnosheniyah-standovlenie-nachala-teoretiko-metodologicheskogo.php> (дата обращения 03.08.2016)

- единство качественного и количественного анализа;
- метод определения критерия оценки результатов»¹¹³.

В настоящее время научному познанию свойственна междисциплинарная диффузия, следовательно, инструментарий научных исследований в сфере труда и занятости может быть расширен за счет включения в него методов познания, используемых неэкономическими отраслями научного познания.

Одним из распространенных методологических приемов при исследовании сферы труда и занятости является прием, связанный с выделением в развитии общества временных периодов, по определенным критериям. Однако, в получившей широкое признание «Теории длинных волн (циклов)» Н.Д. Кондратьева¹¹⁴, обоснована позиция, согласно которой долгосрочный тренд экономического развития имеет волнообразный характер, предполагающий чередований фаз высокой и низкой экономической активности. Наложение на данное предположение инновационной теории Й.Шумпетера¹¹⁵, позволяет выявить ключевую роль инновационных технологий в наступлении фазы высокой экономической активности. При этом авторы утверждают, что в период низкой экономической активности «старые» технологии уже исчерпали свой потенциал, а новые пока только «зарождаются», кроме того, такие периоды сочетают в себе характеристики и уходящего и наступающего этапов. Соответственно, данный методологический подход позволяет нам говорить о существовании «переходного» этапа в развитии экономики и общества, а, следовательно, и в сфере занятости населения. Обобщая многочисленные труды, посвященные данной тематике, их можно представить следующим образом (таблица 2.1).

¹¹³Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. М.: ПАЛЕО-ТИП, 2005. С. 112.

¹¹⁴ Кондратьев Н. Д. Большие циклы экономической конъюнктуры: Доклад // Проблемы экономической динамики. — М.: Экономика, 1989. — С. 172-226. — 523 с.

¹¹⁵ Блауг М. Шумпетер, Йозеф А. // 100 великих экономистов до Кейнса = Great Economists before Keynes: An introduction to the lives & works of one hundred great economists of the past. — СПб.: Экономикс, 2008. — С. 332—335.

Таблица 2.1 - Трансформация мировоззренческого аспекта методологии исследования занятости населения

Концепция общественного развития	Этапы общественного развития	Значение концепции в качестве методологического приема в исследовании занятости населения
Формационная	Общественно-экономические формации	Позволяет выявить истоки неравенства и эксплуатации. Дает систематизированное представление о труде и трудовых отношениях
Цивилизационная	Цивилизации	Позволяет выявить влияние религиозных и социокультурных факторов на изменения в характеристиках труда и занятости населения. Приоритетное значение в определении роли и значения труда для индивида отводится ментальности, особенностям национальной и культуры
Технологическая	Социально-экономические системы	Позволяет выявить факторы, способствующие эволюции основных характеристик труда и занятости населения. Основным фактором считается технологический
Адаптационная (авторская позиция)	Периоды смены экономических систем	Позволяет выявить трансформационный характер отношений занятости населения, объясняет симбиотическое развитие разнообразных форм занятости населения, выявляет объективную природу процесса трансформации форм занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, методологические приемы позволяют выявлять существенные закономерности функционирования и развития социально-трудовой сферы. Данные приемы претерпевают существенные изменения в результате трансформаций всех сфер жизнедеятельности общества.

На основании всего изложенного выше, можно отметить, что методологические основы исследования труда и занятости населения прошли длительный путь становления и развития, однако современные трансформационные процессы требуют коренного пересмотра мировоззренческой компоненты методологии научных исследований в обозначенной сфере, а также модификации всех ее основных элементов и прежде всего системы методологических принципов, как определяющих начал и когнитивного аспекта методологии научного познания сферы труда и занятости населения.

2.2. Развитие когнитивной составляющей методологии исследования трансформации форм занятости населения путем обоснования необходимости применения принципа гармонизации

Важное значение при разработке методологии исследования трансформации форм занятости населения имеет приращение ее когнитивной составляющей, как целенаправленного использования сложившегося мировоззрения. При этом ключевое место в методологии исследования экономических процессов и явлений отводится научным принципам. Они формируют базис теоретического познания и описания окружающей экономической действительности.

Отталкиваясь от трактовки понятия «принцип», содержащемся в Философском словаре, можно следующим образом определить данный термин: принцип представляет собой обобщенное понятие, положение, которое должно быть распространено на всю предметную область, ее явления и процессы, из которой данный принцип выделен¹¹⁶. Приведенная трактовка применима для решения определенных всеобщих проблем на наиболее высоких уровнях научной абстракции. В таком понимании принципы главенствуют даже над законами, отражая наиболее существенные и глубокие связи между элементами социально-экономической системы.

С целью более глубокого исследования и теоретического осмысления фундаментальных основ сформирована авторская позиция относительно перечня методологических принципов, применяемых в исследовании занятости населения, а именно: системного анализа, историзма, многообразия форм исследования, информационной обеспеченности исследования, различия сущности и явления, единства количественного и качественного анализа, гармонизации. Применительно к данному исследованию данные принципы принимают следующую форму.

Стержневым положением принципа системного анализа выступает анализ системы как совокупности ее элементов. «В качестве целого система имеет такие

¹¹⁶ Глоссарий философских терминов ИФ им. Киренского РАН [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://terme.ru/slovari/glossarii-filosofskih-terminov-if-im-kirenskogo-ran.html> (дата обращения 03.08.2016)

характеристики как автономность, независимость, связанность и внутреннюю замкнутость от среды»¹¹⁷. Указанный принцип дает возможность исследовать занятость населения как сложноорганизованную систему взаимодействующих определенным образом объектов и субъектов, преследующих достижение соответствующих целей. Одновременно занятость населения является неотъемлемым звеном системы более высокого порядка – системы социально-трудовых отношений. Также необходимо отметить, что современная система отношений занятости населения имеет тенденцию к постоянному усложнению, что обусловлено процессом трансформации ее форм, позволяющим придать ей такое важное свойство как способность адаптироваться к изменяющимся условиям социально-экономической среды и максимально возможное соответствие потребностям общества и экономики.

Содержательные аспекты принципа историзма можно свести к тому, что его применение позволяет исследователю выдержать эволюционный подход к осмыслению и интерпретации различных экономических процессов и явлений, рассмотреть их без отрыва от той социально-экономической действительности, в которой они зарождались и получали свое развитие. Использование принципа историзма в исследовании трансформации форм занятости населения дает возможность выявить эволюционный путь данного явления детерминированного изменением производственных отношений и отношений собственности, проследить трансформацию теоретических взглядов на занятость населения и практических подходов к решению проблем в данной сфере.

Методологический принцип многообразия форм исследования исходит из необходимости сочетания разнообразных методов прогноза и анализа, и кроме того предполагает существование многовариантности в расчетах. Занятость населения представляет собой многогранное явление, которое проявляет себя в разнообразных формах и охватывает практически все сферы жизнедеятельности современного общества. Исследовать и адекватно оценить все аспекты данного

¹¹⁷Смольянова Е.Л. Гармонизация промышленной и торговой политики предприятий на основе развития инновационной деятельности: монография / Е.А. Смольянова. – Воронеж: Научная книга, 2009. С. 37.

социально-экономического явления, используя ограниченное число показателей, в том числе и интегральных, не представляется возможным. Поэтому динамично усложняющаяся система отношений занятости населения, представленная симбиотически развивающимся множеством ее форм, требует от исследователей выработки системы методов и показателей для ее адекватной оценки¹¹⁸.

По нашему мнению, важно в исследованиях занятости населения делать акцент на использовании методологического принципа информационной обеспеченности, согласно которому в основе исследования экономических процессов и явлений должна находиться корректная отчетно-статистическая база, характеризующая временную и пространственную дифференцированность изучаемой предметной области. Такая база должна предполагать наличие количественных и качественных характеристик занятости населения.

В экономических исследованиях целесообразно применять принцип различия сущности и явления. Необходимо отметить, что экономическая действительность, как совокупность разнообразных процессов и явлений, отражает развитие, как постепенный процесс различных по своей глубине изменений. Однако, наблюдаемая часть экономической действительности не позволяет выявить те глубинные причины и факторы, которые детерминируют векторы развития процессов и явлений. Для выявления их сущностных аспектов необходимо подвергнуть исследованию основополагающие законы и взаимосвязи. Особое значение данный принцип имеет при исследовании занятости населения, как сложной системы, поскольку процесс эволюции ее форм, которому система подвержена в настоящее время, имеет достаточно глубинные причины, лежащие в сфере технологического обновления, глубокой трансформации отношений труда, в изменениях в социальных процессах, в

¹¹⁸Горшенина Е.В. Методологические принципы, уровни и задачи исследования. Экономические исследования, 2011. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-printsipy-urovni-i-zadachi-issledovaniya> (дата обращения 10.08.2016)

коренных перестройках в технологическом укладе и жизнедеятельности общества.

Приоритетное значение в исследовании трансформации форм занятости населения имеет принцип единства количественного и качественного анализа. Необходимость применения количественного метода сложно подвергнуть сомнению. Сложность его использования состоит в том, чтобы количественную составляющую анализа дополнить его качественной компонентой, что позволит выявить и исследовать сущностные аспекты экономических явлений и процессов. Качественный анализ нацелен на выявление существующих противоречий и внутренних несоответствий сформировавшегося хозяйственного механизма, как первопричины изменения всех экономических процессов и явлений. Единство качественного и количественного аспектов анализа способствует выявлению предпосылок зарождения и отмирания различных экономических процессов и явлений, установлению между ними причинно-следственных зависимостей.

Существующая на сегодняшний день экономическая система находится в состоянии глубинного концептуального сдвига, обусловленного сменой модели дальнейшего социально-экономического развития. Нынешнее состояние социально-экономической системы может быть охарактеризовано как турбулентное, плохо поддающееся прогнозированию. Данный тезис может выступать определяющим началом для обоснования необходимости расширения спектра методологических принципов исследования трансформации форм занятости населения, за счет включения в их состав принципа гармонизации.

При этом как отмечает Е.Л. Смольянова: «Название данного принципа происходит от греческого слова *harmonia*, в академической литературе понятие «гармония» означает соразмерность частей, слияние различных компонентов объекта в единое целое»¹¹⁹.

Отталкиваясь от данного определения, можно сделать вывод о том, что гармонизация представляет собой достижение равновесия, гармонии, баланса

¹¹⁹Смольянова Е.Л. Гармонизация промышленной и торговой политики предприятий на основе развития инновационной деятельности: монография / Е.А. Смольянова. – Воронеж: Научная книга, 2009. С. 67.

между одноуровневыми задачами, с одинаковой степенью интенсивности требующими внимания. Термин «гармонизация» в российской экономической науке используется относительно недавно и нечасто, в практику отечественных исследований он пришел из-за границы, где получил достаточно широкое употребление. Так, уже в 19 веке экономисты Г. Ч. Кэри и Ф. Бастиа разработали «Теорию гармонизации интересов»¹²⁰, направленную на раскрытие механизма согласования разнонаправленных интересов различных групп населения.

В конце 19 века была опубликована работа Ф. Бастиа "Гармонии политической экономии". Ф. Бастиа доказывал, что поступательное развитие общества основано на возможности каждого индивида реализовать свои интересы и свободы. Автор данной теории был склонен утверждать, что частные интересы кажутся оппортунистическими только извне, однако достигая свой индивидуальный интерес, каждый человек вносит свой вклад в общее развитие. Главная идея теории Ф. Бастиа состоит в поиске социально-экономических гармоний в социуме. При этом социально-экономическая гармония должна иметь место на всех стадиях процесса общественного воспроизводства, а также проявлять себя во всех сферах жизнедеятельности общества. Механизмом, обеспечивающим достижение гармонии, автор полагал согласование интересов на основе обмена и потребления.

Теория «Гармонии интересов» Г.Ч. Кэри основывается на единстве следующих предположений:

- 1) доминирование общих интересов над частными;
- 2) рассмотрение единства общества как его производительной силы.

Автор данной теории доказывает что в любом обществе, в том числе базирующемся на конкурентных и индивидуальных началах, можно обеспечить гармонию интересов, которая достигается за счет роста производства, производительности труда и как следствие трудовых доходов. Следовательно, рост экономики в масштабах всего общества можно рассматривать как основу для

¹²⁰Экономическая переводная литература. Теоретики "социально-экономической гармонии" Ф. Бастиа, Г.Ч. Кэри. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://econbooks.ru/books/part/20769>(дата обращения 21.08.2016)

роста уровня жизни каждого его члена. Обеспечение состояния гармонии интересов можно обеспечить за счет максимально возможного справедливого распределения доходов в обществе пропорционального вклада каждого члена в общественное производство.

Большой вклад в развитие теории гармонизации внес К Адамецки, который сформулировал на основе анализа эмпирических данных закон гармонизации. Кроме того, исследователь отнес этот закон к числу основополагающих экономических законов¹²¹.

Таким образом, обобщая сложившиеся к настоящему времени подходы к использованию термина «гармония», ее можно представить как субстанцию, обеспечивающую положительный синергетический эффект за счет объединения целей всех элементов системы и согласованности их действий.

Особенное значение достижение гармонии в развитии различных экономических процессов и явлений, в том числе и в социально-трудовой сфере, имеет место в современных условиях, когда под воздействием совокупности факторов происходит обострение накопившихся с течением времени противоречий.

С методологической точки важно правильно трактовать термины «гармония» и «гармонизация». Так, гармонию можно определить как статическое состояние исследуемого объекта, которому присущи такие характеристики как соразмерность, пропорциональность, согласованность всех элементов. В тоже время, гармонизация - это процесс, целью которого выступает придание состояния гармонии исследуемому объекту. Необходимо отметить, что под согласованностью принято понимать внутренне, скрытое состояние исследуемого объекта. Внешнее проявление гармонии и гармонизации, позволяющее дать им количественную оценку, представляет собой пропорциональность.

¹²¹Межецкая Т.А. Понятие и сущность гармонизации промышленной и торговой политики предприятий в условиях импортозамещения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://naukarus.com/ponyatie-i-suschnost-garmonizatsii-promyshlennoy-i-torgvoy-politiki-predpriyatiy-v-usloviyah-importozamesheniya>(дата обращения 15.08.2016)

Следовательно, можно констатировать, что гармонизация достигается как результат совершения следующих действий:

- 1) устранение существующей дисгармонии;
- 2) приведение к единому знаменателю интересов всех элементов системы, устранение существующих противоположностей и противоречий;
- 3) поступательное улучшение характеристик объекта, придание им состояния соответствия турбулентным условиям внешней среды.

По нашему мнению, именно в таком ракурсе необходимо трактовать гармонизацию в качестве методологического принципа исследования трансформации форм занятости населения. При этом, необходимо отметить, что гармонизацию отношений занятости населения необходимо рассматривать на нескольких уровнях (рис. 2.1)¹²².

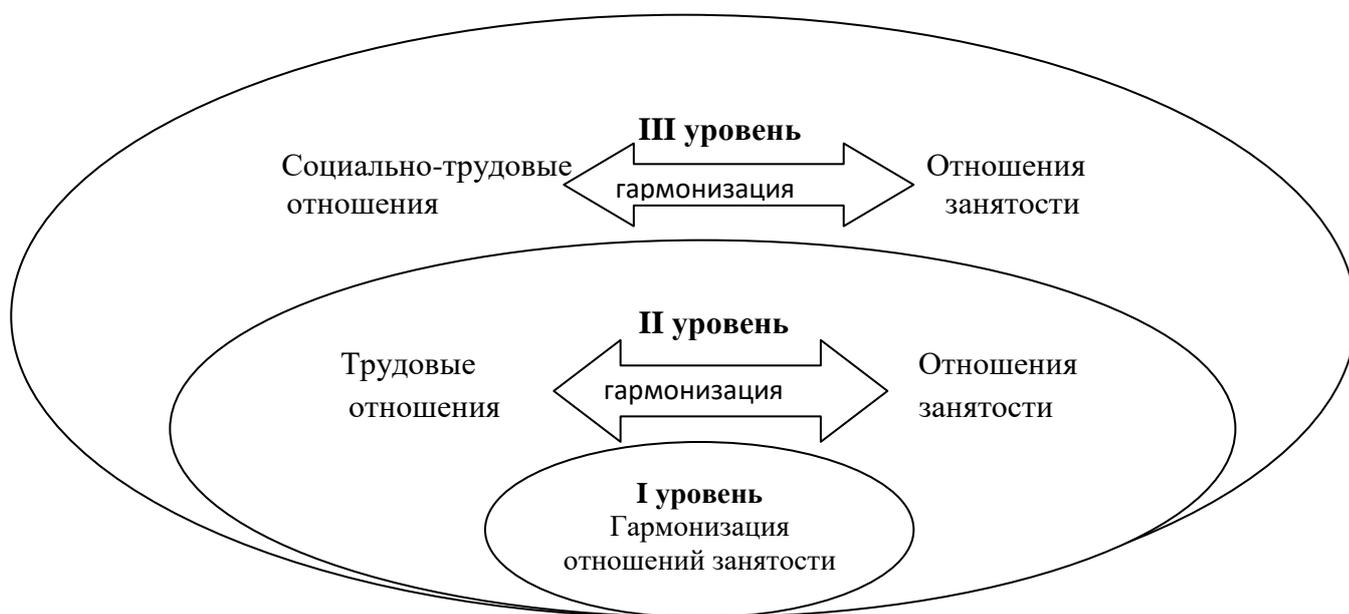


Рисунок 2.1 – Уровни гармонизации отношений занятости населения

Источник: составлено автором

¹²² Дорохова Н.В. Принцип гармонизации в системе методологических принципов исследования занятости населения в условиях инновационной экономики / Н.В. Дорохова //Инновационная деятельность. 2017. - № 3 (42). - С. 5-9.

Первым или стержневым уровнем гармонизации отношений занятости является сложившаяся система отношений занятости. Данный процесс в качестве целевого ориентира должен иметь устранение диспропорций в соотношении различных форм занятости населения. В современной экономике нарастают масштабы и увеличивается интенсивность процесса трансформации форм занятости населения. Данный процесс имеет специфический характер, что детерминирует появление и распространение регрессивных форм нестандартной занятости населения в ущерб формированию ее прогрессивных форм. Кроме того, важное значение имеет гармонизация симбиотического развития стандартной и нестандартной занятости населения. На втором уровне гармонизации требуется обеспечение согласованности между многообразными отношениями занятости и трудовыми отношениями. Трудовые отношения можно определить как совокупность отношений, формирующихся между участниками трудового процесса, основанных на разделении труда и кооперации труда, нацеленных на обмен деятельностью и ее продуктами. Труд на современном этапе развития общества и экономики окрашивается новыми характеристиками, сопряженными с увеличением удельного веса интеллектуализации труда, сокращения его рутинности, распространением процесса автоматизации и так далее. При этом подвержены трансформации основные характеристики трудовых отношений и психофизического типа работника. Можно отметить, что имевший место в 18 веке промышленный переворот, послужил основанием для формирования нового типа работника – промышленного рабочего, пришедшего на смену ремесленному рабочему. Как нами отмечалось ранее: «В настоящее время, характеризующееся переходом от индустриального общества к постиндустриальному, зарождаются существенные трансформации в психофизическом типе работника. Их основной вектор направлен в сторону роста индивидуализма, ориентации на личный успех, стремление к самореализации и так далее. Все это требует совершенно иных форм трудовых отношений. Следовательно, существование только лишь стандартной занятости не может обеспечить реализацию всех трудовых потребностей современного индивида и общества. Поэтому трансформация форм занятости в

современных условиях является объективно обусловленным процессом. Он должен идти в гармонии с развитием отношений труда и тех преобразований, которые имеют место в психофизическом состоянии современного работника.»¹²³.

На третьем уровне гармонизации имеет место согласование целей развития социально-трудовых отношений и отношений занятости. При этом, под социально-трудовыми отношениями принято понимать правовые, экономические и психологические стороны взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, возникающих в рамках трудовой деятельности. Одной из важных составляющих социально-трудовых отношений выступают отношения занятости. Основным вектором развития социально-трудовых отношений на современном этапе является их постоянное усложнение и увеличение разнообразия. Этот процесс сопровождается ростом разнообразия форм занятости населения. Обеспечение гармоничного развития обозначенных процессов будет способствовать переходу их на качественно иной уровень.

Таким образом, гармонизация как методологический принцип исследования трансформации форм занятости населения представляет собой обеспечение согласованного, пропорционального развития в процессе трансформации форм занятости в условиях турбулентности внешней среды и выступает в качестве когнитивной составляющей методологии исследования занятости населения.

2.3. Развитие технологического аспекта методологии исследования трансформации форм занятости населения в современной экономике

Технологический аспект занимает важное место в структуре методологии научного познания. Как отмечает Э.Г. Юдин: «Технологическая составляющая методологии представляет собой набор процедур, обеспечивающих получение достоверного эмпирического материала и его первичную обработку, после

¹²³ Дорохова Н.В. Принцип гармонизации в системе методологических принципов исследования занятости населения в условиях инновационной экономики / Н.В. Дорохова // Инновационная деятельность. 2017. - № 3 (42). - С. 5-9.

которых он может быть включен в массив научного знания ¹²⁴». Под технологическим аспектом методологии исследования трансформации форм занятости населения, по нашему мнению, понимается совокупность основополагающих правил и норм, которые позволяют связать воедино все три компонента методологии исследования и выработать подходы к решению практических аспектов ее трансформации, адекватные современным условиям и направленные на придание данному процессу стратегического характера, повышение степени адаптации формирующейся системы отношений занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям. Практическую реализацию, по нашему мнению, данные правила и нормы должны получить в виде принципов управления занятостью населения. До настоящего времени не сложилось единого подхода к пониманию содержания принципов управления занятостью населения. В наиболее общем виде их можно определить как основополагающие идеи и видение содержания управленческой деятельности в системе занятости населения. Они имеют объективный характер и правовое оформление, закрепленное законодательным путем. Разделяя позицию Н.Б. Ушаковой, автор приходит к выводу, что необходимо обеспечить строгое соответствие принципов управления занятостью населения особенностям сложившейся системы занятости населения, а также основным направлениям государственной политики в данной сфере.¹²⁵ При этом содержание принципов не является статичным понятием, оно должно изменяться в ответ на трансформацию внешних и внутренних факторов, воздействующих на функционирование и развитие системы занятости населения.

В настоящее время в Российской Федерации основные принципы управления занятостью населения нашли законодательное отражение и закрепление в Конституции РФ, в Законе о занятости в РФ и ряде других

¹²⁴ Основные положения методологии научного исследования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s15152t8.html> (дата обращения 14.08.2016)

¹²⁵ Ушакова Н.Б. Принципы управления занятостью в рыночных условиях [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16920045> (дата обращения 13.08.2016)

нормативно-правовых актов. К таковым принципам управления занятостью населения в нашей стране можно отнести следующие:

1) Принцип свободы труда. Его содержание необходимо рассматривать с двух сторон: как законодательно закреплённую возможность каждого гражданина на свободное распоряжение своей рабочей силой, и как право свободы выбора вида деятельности. Изменяющиеся социально-экономические условия требуют соответствующей корректировки содержательной части данного принципа, касающиеся законодательного определения и закрепления свободного выбора гражданами формы занятости ввиду набирающего масштабы процесса их трансформации.

2) Принцип гарантии равных возможностей для граждан в реализации права на добровольный труд. Согласно российскому законодательству, именно государство принимает на себя обязанность по созданию благоприятных условий для реализации данного принципа. Реализация принципа осуществляется уполномоченными органами государственной власти посредством разработки и реализации государственной политики содействия занятости населения. В условиях трансформации форм занятости населения реализация данного принципа упрощается, так как многообразие форм занятости населения позволяет найти наиболее подходящий вариант трудоустройства для категорий населения с низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

3) Принцип свободного выбора занятости. Данный принцип развивает и дополняет содержательную часть принципа свободы труда в части запрета принудительного труда, свободы выбора сферы труда, запрет трудовой дискриминации. В условиях глубокой трансформации современной системы отношений занятости, эволюции ее форм, содержательная часть данного принципа должна быть расширена за счет предоставления равных прав нестандартно занятым гражданам.

4) Принцип обеспечения социальной защиты в сфере занятости населения. Как говорилось выше, занятость представляет собой совокупность отношений по поводу включения индивида в процесс общественного

воспроизводства, поэтому обеспечение социальной защиты в сфере занятости населения в нашей стране выступает важнейшей задачей, требующей целенаправленных действий со стороны государства. Основанием для таких действий является тот факт, что на рынке труда субъекты находятся в определенном состоянии неравенства. Наемный работник выступает в отношениях занятости «слабой» стороной. Государство должно предоставлять наемным работникам определенную финансовую поддержку в случаях нанесения ущерба здоровью, нарушении трудовых прав, потере рабочего места и др. Значение данного принципа заметно возрастает в условиях быстрого распространения новых форм занятости, а также наличия юридической ниши в части их законодательного определения и закрепления. Данное обстоятельство приводит к ситуации социальной незащищенности работников, занятость которых можно отнести к нестандартной.

5) Принцип государственных гарантий защиты трудовых прав работников. Данный принцип реализуется посредством законодательного закрепления трудовых прав и свобод граждан, а также создания институциональных и организационных условий для исполнения надзорных и контрольных функций. Значение данного принципа в современных условиях, когда широко и повсеместно распространяются нестандартные формы занятости, происходит вынужденная замена стандартной занятости нестандартной, набирает масштабы процесс прекаризации занятости населения, заметно возрастает.

Таким образом, содержательные аспекты закрепленных законодательно принципов управления занятостью населения, должны в современных условиях быть подвержены заметной корректировке (табл. 2.2).

Таблица 2.2 - Направления трансформации содержательных аспектов принципов управления занятостью населения

№ п/п	Принципы	Законодательно закреплённое содержание принципа	Направления изменения содержательных аспектов принципа
1	Принцип свободы труда	законодательно закреплённая возможность каждого гражданина на свободное распоряжение своей рабочей силой и право свободы выбора вида деятельности	расширение содержательной части путем законодательного закрепления права свободного выбора формы занятости
2	Принцип гарантии равных возможностей для граждан в реализации права на добровольный труд	создание институциональных и организационных условий для защиты граждан от безработицы, расширения возможностей для трудоустройства	законодательное определение и закрепление различных форм нестандартной занятости, разработка институциональных и организационных основ для их эффективного применения
3	Принцип свободного выбора занятости	законодательный запрет на принудительный труд и трудовую дискриминацию	государственные гарантии лицам, имеющим нестандартную занятость, в части запрета трудовой дискриминации
4	Принцип обеспечения социальной защиты в сфере занятости населения.	обеспечение социальных гарантий наемным работникам, а также защита от безработицы	предоставление всех социальных гарантий нестандартно занятым работникам
5	Принцип государственных гарантий защиты трудовых прав работников	создание институциональных и организационных условий для обеспечения государственных гарантий защиты трудовых прав работников	сокращение масштабов прекарезации занятости и уменьшение ее неформальной части

Источник: составлено автором

Кроме совокупности общих принципов управления занятостью населения, существует система специфических принципов. Под специфическими принципами управления занятостью населения, на наш взгляд следует понимать законодательно закреплённые правила и нормы, регламентирующие отношения занятости отдельных категорий граждан. В этой связи выделяем следующие специфические принципы управления занятостью, включив в их состав принципы, позволяющие адаптировать сложившуюся совокупность принципов управления занятостью населения к изменяющимся экономическим реалиям (рис.2.2).



Рисунок 2.2 – Совокупность специфических принципов управления занятостью населения

Источник: составлено автором

Таким образом, сложившаяся к настоящему времени совокупность специфических принципов управления занятостью населения, по нашему мнению, требует актуализации посредством дополнения существующей совокупности принципом адаптивности системы отношений занятости, принципом гармоничности сочетания разнообразных форм занятости населения и принципом согласованности изменений.

Современную социально-экономическую систему можно охарактеризовать как очень неустойчивую, подверженную частым и различным по глубине и последствиям изменениям. Такое ее состояние накладывает отпечаток и на

функционирование отдельных секторов экономики и рынков, делая их весьма неустойчивыми. Сфера занятости, являясь неотъемлемым элементом социально-экономической системы, также подвержена заметным колебаниям. Для того чтобы минимизировать негативные последствия таких колебаний необходимо, на наш взгляд, создать такую систему отношений занятости населения, которая на основе трансформации форм занятости населения сможет сама приспосабливаться к изменяющимся условиям и потребностям экономики, то есть адаптироваться к ним. Следовательно, в данном контексте принцип адаптивности можно трактовать как имеющий приоритетное значение, которое отводится способности системы занятости к самоприспособлению к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Как отмечалось выше, развитие когнитивной составляющей методологии исследования занятости населения возможно за счет включения в состав методологических принципов принципа гармонизации отношений занятости населения, проявляющего себя на различных уровнях. Принцип гармоничности сочетания разнообразных форм занятости, как специфический принцип управления занятостью населения, представляет собой практическое воплощение когнитивного аспекта методологии и предполагает баланс между стандартной и нестандартной занятостью населения, соответствующий структуре экономики и потребностям народного хозяйства.

Принцип согласованности изменений можно трактовать как необходимость институционального, нормативно-правового и организационного закрепления вновь возникающих форм занятости населения, придания им правового статуса, предоставления социальных гарантий и защиты трудовых прав и свобод граждан.

Таким образом, включение данных специфических принципов в совокупность законодательно закрепленных принципов управления занятостью населения позволит придать ей характеристики, адекватные процессам, имеющим место в системе социально-трудовых отношений в настоящее время.

Обобщая все изложенное выше, отмечаем, что технологические аспекты методологии исследования занятости населения представляют собой

совокупность принципов управления занятостью населения в современных условиях. Проведенное исследование позволило предложить направления совершенствования общих принципов управления, а также обосновать необходимость расширения состава специфических принципов за счет включения принципа адаптивности, гармоничности сочетания разнообразных форм занятости населения, согласованности изменений. Реализация данных предложений направлена на придание существующей совокупности принципов управления занятостью населения черт, адекватных происходящим во всех сферах жизнедеятельности современного общества изменениям.

Подводя итог всему выше обозначенному, отмечаем, что методология исследования трансформации системы занятости населения представляет собой триединство ее мировоззренческого, когнитивного и технологического аспектов (рис.2.3).



Рисунок 2.3 – Триединство мировоззренческого, когнитивного и технологического аспектов методологии исследования трансформации форм занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, современные условия, отличающиеся переходным состоянием от индустриального этапа развития к постиндустриальному, сопровождающиеся существенными изменениями технологии, организации производства, накладывают существенный отпечаток на систему отношений занятости населения, способствуя трансформации ее форм, что требует глубокого научного исследования и осмысления на основе изменения и приращения методологии исследования в части ее мировоззренческой, когнитивной и технологической составляющей.

ГЛАВА 3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

3.1. Адаптация как концептуальное направление трансформации форм занятости населения в современной экономике

Современный период развития общества сопряжен с глубинными трансформациями, имеющими место как в целом в системе социально-трудовых отношений, так и в системе отношений занятости, как ее составляющей. Эти изменения, на наш взгляд, следует считать объективными. По нашему мнению, трансформация форм занятости населения, получившая широкое распространение в современных условиях, является во многом следствием тех глубинных изменений, которые присущи современной экономике и состоят, прежде всего, в технологическом обновлении, изменении подходов к организации производства, развитии процесса глобализации, изменении ценностных установок личности и т.д. В свою очередь, все это способствует формированию новых организационных, технологических, технических решений, отражающихся на системе отношений занятости. Эти процессы требуют адекватного подхода к их исследованию, осмыслению, теоретическому обоснованию, что предполагает формирование новых концептуальных подходов, описывающих окружающую нас экономическую действительность. В контексте данного диссертационного исследования под концепцией понимаем совокупность воззрений на то или иное явление и способ его восприятия.

В настоящее время не сформирован единый концептуальный подход к анализу и осмыслению социально-экономических процессов, происходящих в системе отношений занятости населения, состоящих в трансформации ее форм и отличающихся симбиозом стандартной и нестандартной форм.

В научной литературе изложены многочисленные теоретические исследования, направленные на всесторонний анализ гибкости, неустойчивости занятости, концепция «flexicurity» и так далее.

Так, ученые М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариadis разработали контрактную теорию занятости. Данная концепция основывается на синтезе представлений о рынке труда и занятости населения представителей неоклассических и кейнсианских направлений. В данной концепции поддерживается кейнсианский тезис об отсутствии гибкости заработной платы и строится предположение о том, что адаптации на рынке труда осуществляются за счет колебаний объемов производства и занятости населения, а не цен. С другой точки зрения, такая жесткость базируется на определенном поведении индивидуумов, принимающих решения, исходя из своих оппортунистических интересов.

Контрактная теория занятости базируется на предположении о существовании долгосрочных договорных отношений, формирующихся между работодателями и наемными работниками. Между данными сторонами заключается соглашение – «имплицитный контракт», соблюдаемый сторонами соглашения на добровольной основе, подкрепленной экономическими интересами и выгодами сторон. Предприятие в периоды спадов и кризисов не сокращает оплату труда, но при этом и не повышает оплату труда наемным работникам в периоды роста производства и экономики. Это способствует тому, что отсутствуют резкие скачки в динамике заработной платы. Изменения заработной платы происходят в заранее установленных границах.

Широкое распространение в настоящее время получила концепция гибкого рынка, авторами которой являются Р. Буае, Г. Стэндинг. Ее стержень сформирован предположением о целесообразности дерегламентации рынка труда, необходимости отхода от использования стандартной занятости. В качестве альтернативы рассматривается развитие разнообразных нестандартных форм занятости. Данный подход направлен на обеспечение сокращения издержек, сопряженных со структурной перестройкой экономики, и может быть достигнут за счет:

- эволюции форм занятости населения;

- использования гибких графиков рабочего времени, введения более гибкого режима работы, предполагающего введение ненормируемого рабочего дня;
- обеспечения высокой гибкости заработной платы за счет введения дифференцированного подхода к определению ее размера;
- роста дифференциации форм и методов социальной защиты;
- согласования с помощью инструментов адаптации спроса и предложения на рынке труда.

Можно отметить, что концепция гибкого рынка труда исходит из необходимости формирования дифференцированных форм взаимоотношений между работодателями и наемными работниками. Такие взаимоотношения позволят оптимизировать общие издержки, а соответственно и увеличить прибыль. Кроме того, дифференциация отношений занятости выступает базисом для обеспечения высокого уровня занятости населения.

Одной из получивших широкое признание в странах Западной Европы концепций является концепция «Flexicurity». Она базируется на двух основных постулатах: высокий уровень социальной защиты; реализация гибкой политики на рынке труда. Как отмечает Е.Я. Варшавская¹²⁶, концепция flexicurity, базируется на следующих четырех принципах (рис. 3.1):

¹²⁶Варшавская Е. Я. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд, 2007. №10 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://publications.hse.ru/articles/69124051>(дата обращения 5.01.2017)

Принципы концепции «Flexicurity»	договорные отношения между работодателями и работниками, обеспечивающие необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса
	активная политика на рынке труда, стимулирующая мобильность работников
	система образования и переподготовки, способствующая развитию профессиональных навыков работника в течение всего периода его трудовой деятельности и обеспечивающая его адаптивность к быстро меняющимся условиям на рынке труда
	система социальной защиты населения, обеспечивающая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически неактивных граждан

Рисунок 3.1 - Принципы концепции «Flexicurity»

Источник: составлено автором

Значительный пласт современных исследований в сфере занятости населения направлен на анализ такого вновь актуализированного явления как «неустойчивость». Как отмечает В.Н. Бобков: «Обобщая все сказанное о неустойчивой занятости, необходимо отметить, что неустойчивость занятости является следствием объективных противоречий между развитием гибкости занятости и ее ненадежности по отношению к работнику... Ненадежность, неустойчивость и нестабильность занятости является социально - экономической ценой, которую государству и работнику приходится «платить» за повышение ее гибкости»¹²⁷.

Таким образом, сложившиеся к настоящему времени концептуальные подходы, нацеленные на описание процессов, имеющих место в отношениях занятости населения, не способствуют формированию однозначного понимания субстанционных начал трансформационных процессов в сфере труда и занятости

¹²⁷ Бобков В.Н. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, Н.В. Локтюхина [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2016/04/2016-04-13.pdf>(дата обращения 08.01.2017)

населения и не позволяют сформулировать однозначный подход к их осмыслению.

Как отмечалось выше, в современных условиях, характеризующихся высокой степенью неопределенности внешней среды, переходом от индустриальной к постиндустриальной экономике, технологическим обновлением, система отношений занятости населения должна гармонично сочетать одновременное развитие ее стандартных и нестандартных форм. В современных справочных и энциклопедических изданиях содержится следующая трактовка понятия «система - это соединение множества элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определённую целостность, единство. Система представляет собой совокупность элементов (объектов, субъектов), находящихся между собой в определенной зависимости и составляющих некоторое единство (целостность), направленное на достижение определенной цели¹²⁸». С позиции системного подхода все объекты можно рассматривать как системные и несистемные. Системные объекты отличаются целостной, устойчивой структурой, а также наличием «системных эффектов», то есть появлением новых свойств, возникающих в результате взаимодействия элементов в рамках целого. Кроме того, с позиций системного подхода, системы разных уровней находятся в иерархической упорядоченности. Применяя данные тезисы к определению системы занятости населения, отмечаем, что она представляет собой совокупность таких элементов как разнообразные формы занятости (стандартная и нестандартная), находящихся в определенной зависимости (симбиотическом развитии), формирующих целостную структуру, ориентированную на обеспечение народного хозяйства рабочей силой. Новым свойством, возникающим в результате взаимодействия элементов данной системы, является ее способность адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям. Кроме того, данная система

¹²⁸ Дашкова Е.С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода : дис. ... д-ра. экон. наук : 08.00.05/ Дашкова Екатерина Сергеевна. - Воронеж, 2019. – 364 с.

включает в себя системы более низкого порядка – формы занятости, а сама является частью более сложной системы – системы социально-трудовых отношений. Исходя из всего выше перечисленного, считаем, что такую систему отношений занятости населения можно назвать адаптивной занятостью.

Латинский термин «adapto» переводится на русский язык как «приспосаблию», соответственно адаптация представляет собой приспособление организма к условиям внешней среды.

А.Б. Георгиевский, на основе сравнительного анализа большого числа определений адаптации, предложил обобщенное понятие адаптации: «Адаптация есть особая форма отражения системами воздействия внешней и внутренней среды, заключающегося в тенденции установления с ним динамического равновесия»¹²⁹.

Адаптацию можно рассматривать как процесс и как результат. Адаптация как процесс позволяет выделить ее временные характеристики, их протяженность, стадии адаптации. Адаптация как результат представляет собой основной элемент оценки эффективности адаптационного процесса.

П. Медавар¹³⁰ расширил спектр традиционных подходов к рассмотрению сущностных аспектов адаптации. Согласно его подходу, адаптация это свойство живого организма или совокупности живых организмов (популяции), позволяющее выживать в изменяющихся условиях. При этом данное свойство вырабатывается и развивается ими самостоятельно с течением времени.

Таким образом, существует три теоретико-методологических подхода к рассмотрению адаптации (рис. 3.2).

¹²⁹ Википедия. Свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Адаптация#cite_note-2(дата обращения 03.08.2016)

¹³⁰ Медавар П. Наука о живом: Пер. с англ. / Предисл. Б.М. Медникова, — М. : Мир, 1983. 207 с.

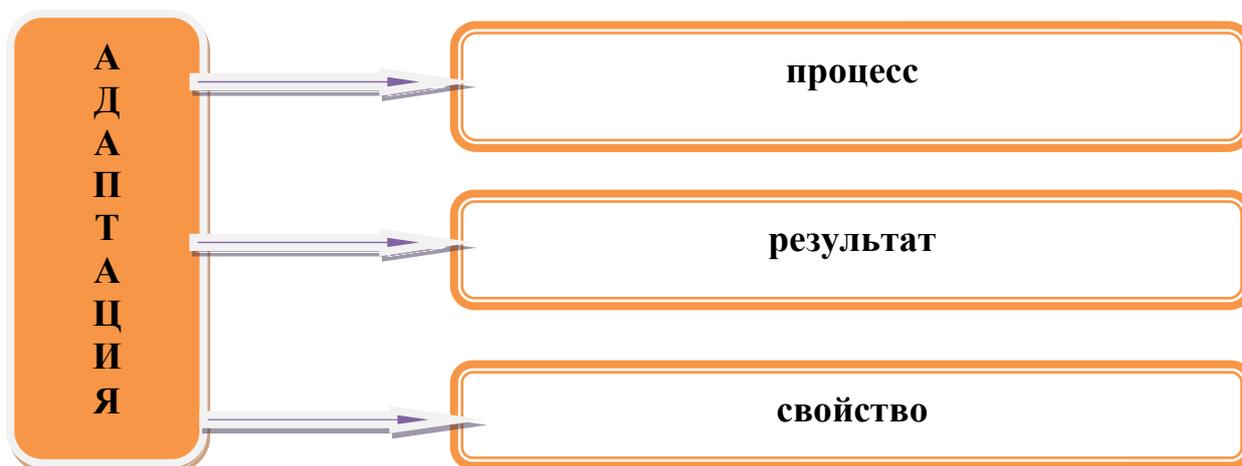


Рисунок 3.2 – Теоретико-методологические подходы к анализу адаптации

Источник: составлено автором

«В свою очередь адаптивная система представляет собой систему, автоматически изменяющую данные алгоритма своего функционирования и свою структуру при изменении внешних условий. Следовательно, под адаптивной занятостью можно понимать самоприспосабливающуюся модель отношений занятости населения, предполагающую гармоничное сочетание ее разнообразных форм, развивающихся симбиотически»¹³¹.

Формирование такой системы занятости населения вызвано крайне высокой степенью неустойчивости и низкой детерминированности внешней среды, в которой развивается система занятости населения, а также ее трансформационным характером.

Внешнюю среду, формирования и развития адаптивной занятости населения, можно представить как совокупность следующих факторов (рис. 3.3).

¹³¹ Дорохова Н.В. Адаптивная занятость как концептуальная основа развития рынка труда / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2017. - № 3. - С. 81.

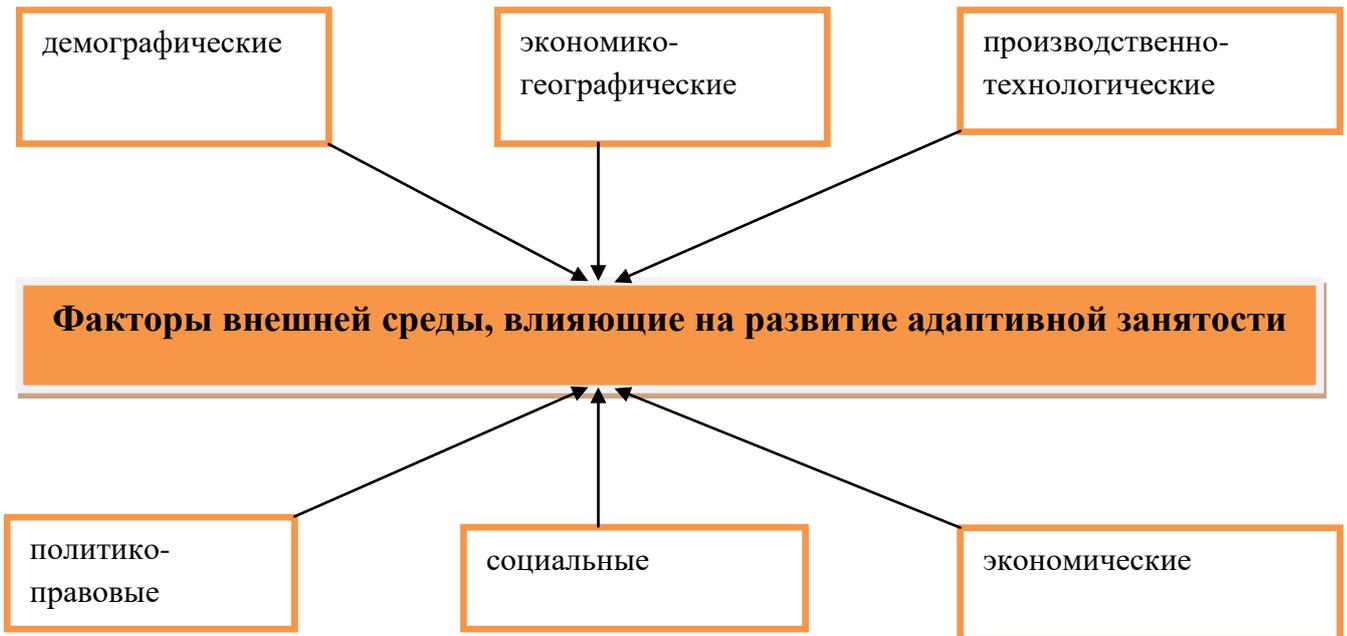


Рисунок 3.3 – Факторы внешней среды, влияющие на развитие адаптивной занятости

Источник: составлено автором

Проанализируем воздействие вышеуказанных факторов на развитие адаптивной занятости более детально.

В качестве демографических факторов выделяем семейное положение занятых, половой и возрастной состав, численность населения и его механическое и естественное движение (рис. 3.4).

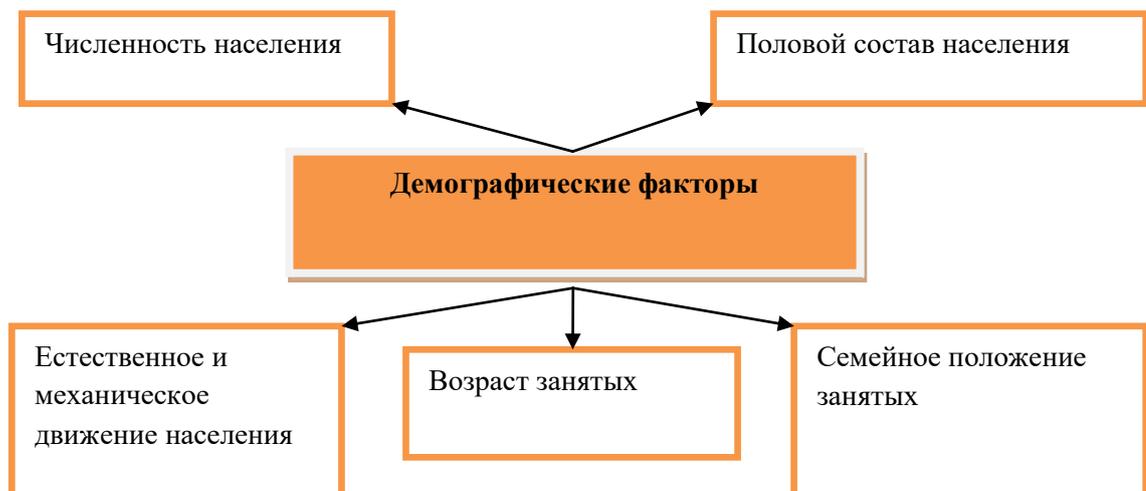


Рисунок 3.4 – Демографические факторы

Источник: составлено автором

Данная группа факторов оказывает заметное влияние на процесс развития адаптивной занятости населения. От того, какое значение принимают данные факторы зависят особенности их воздействия и проявления. В условиях развития негативного демографического сценария, достаточно широкое распространение начинают получать нестандартные формы занятости населения, так как потребности народного хозяйства в рабочей силе не обеспечиваются применением лишь стандартных ее форм. Обратное действие на систему отношений занятости населения имеет рост его численности, который в определенной степени способствует распространению тех форм нестандартной занятости населения, которые позволяют получить дополнительное свободное время, трудиться по гибкому графику или неполный рабочий день.

Совокупность экономико-географических факторов образуют такие элементы как географическое положение, наличие природных ресурсов хозяйственная освоенность данной территории (рис.3.5).



Рисунок 3.5 – Экономико-географические факторы

Источник: составлено автором

От основных характеристик экономико-географического положения данной территории во много зависит модель отношений занятости населения, формирующаяся на данной территории. Например, такая характеристика как удаленность территории, а также низкий уровень ее хозяйственной освоенности значительно способствуют появлению и распространению нестандартных форм занятости населения, в частности дистанционной занятости, «вахтовой занятости»

и других. Напротив, высокий уровень хозяйственного освоения территории, размещение на ней различного размера промышленных предприятий во многом способствует преобладанию стандартных форм занятости населения.

Под производственно-технологическими факторами предлагаем понимать совокупность производственных и технологических фактов, поскольку они по своей сути определяют организационные и технологические основы процесса производства. В числе производственных факторов, прежде всего, необходимо указать формы собственности на средства производства, закрепленные законодательно, систему отношений собственности и их специфику, особенности взаимодействия трудовых ресурсов со средствами производства. Все это определяет организационные аспекты процесса производства и процесса труда. Соответственно имеет непосредственное влияние на формирование модели отношений занятости. Так, многообразие форм собственности и производственных отношений способствует развитию новых, нестандартных форм занятости населения, а также существенному сокращению доли стандартной занятости. Под технологическими факторами понимаем преобладающие технологии производства, уровень морального и физического износа оборудования, уровень автоматизации и роботизации технологических процессов, компьютеризацию и цифровизацию производства. В настоящее время роль технологического фактора существенно возрастает. Его влияние практически на все аспекты жизнедеятельности общества и функционирование экономики усиливается пропорционально скорости научно-технического прогресса. Развитие технологий в современных условиях идет по пути ресурсосбережения (в том числе и человеческих ресурсов), максимальной автоматизации и роботизации. Все это способствует сокращению потребности общественного производства в человеческих ресурсах, поступательному вытеснению машинами и аппаратами человека из процесса производства. Влияние данного фактора можно оценить двояко:

1) с одной стороны, развитие новых технологий приводит к существенному сокращению спроса на рабочую силу, что в свою очередь чревато ростом безработицы;

2) с другой стороны, высокие темпы научно-технического прогресса и внедрения инновационных технологий способствуют развитию новых сфер экономики и, прежде всего, сферы нематериального производства, куда происходит «перелив» рабочей силы.

Особое значение в числе технологических факторов имеет набирающий масштабы процесс цифровизации. Уже достаточно долго цифровые технологии определяют векторы развития не только производства и экономики, но и общества в целом. Сейчас становление и динамичное развитие процессов цифровизации выступает стратегическим вектором развития практически для всех развитых стран мира. В числе первых осознать преимущества от процесса цифровизации удалось таким странам-лидерам, как: Япония, США, Великобритания и др. В этих странах идет поступательное, динамичное развитие цифровых технологий, а также широкое внедрение их в производство и другие сферы общественной жизни. Цифровые технологии существенно меняют не только производственные процессы, но и оказывают существенное влияние на организационные, социальные, экологические и другие аспекты деятельности современных предприятий. Наиболее ярко выраженное влияние имеют так называемые «сквозные технологии», в числе которых: технологии искусственного интеллекта, технологии беспроводной связи, робототехника и др. Широкое применение данных технологий во многом способствует появлению и развитию новых форм занятости, прежде всего, дистанционной занятости.

Группа политико-правовых факторов формируется совокупностью правовых норм, предполагающих регулирование системы отношений занятости, а также определяющих особенности государственной политики управления занятостью населения. В зависимости от позиции, занимаемой государством в вопросе управления системой отношений занятости, во многом определяется влияние данного фактора на развитие адаптивной занятости населения. Когда

государство законодательно не признает нестандартные формы занятости населения, реализует жесткую политику управления занятостью населения, то это в современных условиях провоцирует развитие регрессивных форм нестандартной занятости населения, таких как неформальная занятость, сверхзанятость, и т.д. В том случае, если государство при разработке и реализации политики занятости населения ориентировано на учет особенностей современно этапа развития, потребностей современной экономики, то это в значительной степени способствует развитию адаптивной занятости населения, способствующей сглаживанию проявлений цикличности экономического развития на рынке труда.

Социальные факторы подразумевают под собой такие аспекты, как: условия занятости и условия трудовой деятельности. В качестве социальных факторов учитываем следующие (рис. 3.6):

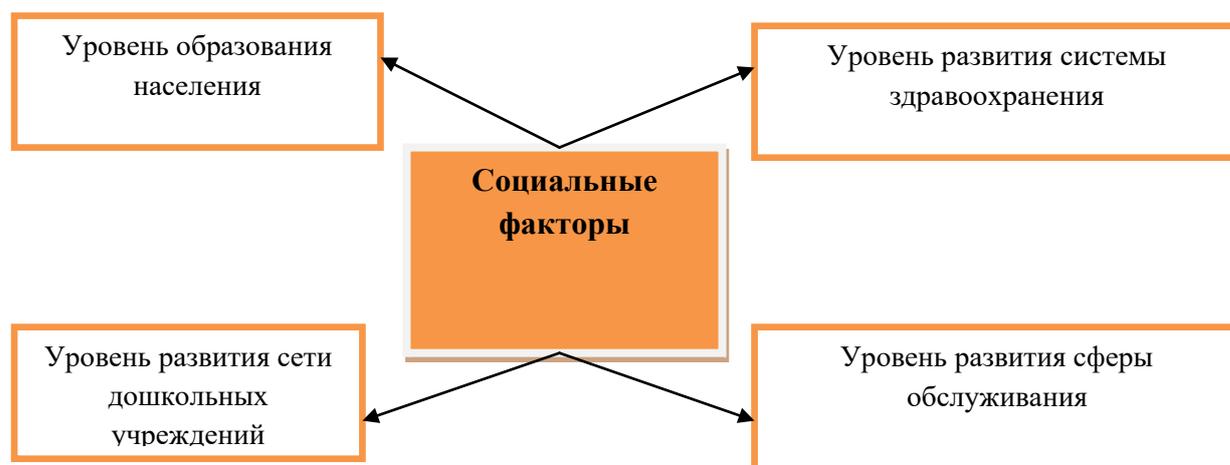


Рисунок 3.6 – Социальные факторы

Источник: составлено автором

Траектория развития общества и экономики определяется в настоящее время высокими темпами научно-технического прогресса. В условиях быстрого обновления технологий, оборудования и инновационного типа экономики возрастает спрос на высококвалифицированных специалистов. Однако, получение образования требуемого уровня и приобретение необходимой квалификации требует значительных временных затрат. Это, в свою очередь, снижает

предложение рабочей силы на рынке труда. Как следствие, имеет место дефицит высококвалифицированных кадров, восполнить который может развитие нестандартной занятости, позволяющей привлекать работников по совместительству, для выполнения конкретного проекта, дистанционно и т.д.

Важнейшей характеристикой уровня развития государства выступает то, насколько развитой в нем является система здравоохранения, которая выполняет не только важные социальные функции, но и вносит весомый вклад в обеспечение потребности экономики в трудовых ресурсах определенного качества.

Уровень развития сферы обслуживания, с одной стороны способствует сокращению затрат времени на выполнение всевозможных бытовых задач, с другой стороны – требует привлечения значительного числа трудовых ресурсов, поэтому выступает важным фактором в развитии занятости населения.

Уровень развития сети дошкольных учреждений определяет насколько могут быть вовлечены в процесс общественного производства граждане, имеющие малолетних детей.

Все обозначенное выше способствует трансформации форм занятости, приобретению ею постиндустриальных характеристик, включая рост гибкости, сокращение продолжительности рабочего времени, рост численности занятых в непроизводственных сферах экономики.

В состав экономических факторов относим:

- 1) устойчивость банковской системы;
- 2) эффективность рыночных механизмов;
- 3) стабильность налоговой системы.

Данные факторы при определенных значениях способствуют формированию благоприятного инвестиционного климата, росту предпринимательской активности и в конечном итоге приводят к росту спроса на рынке труда.

По нашему мнению, обозначенные выше факторы внешней среды проявляют себя на национальном и глобальном уровнях.

Кроме факторов внешней среды, система отношений занятости претерпевает воздействие внутренних факторов, к числу которых мы предлагаем относить следующие (рис. 3.7):

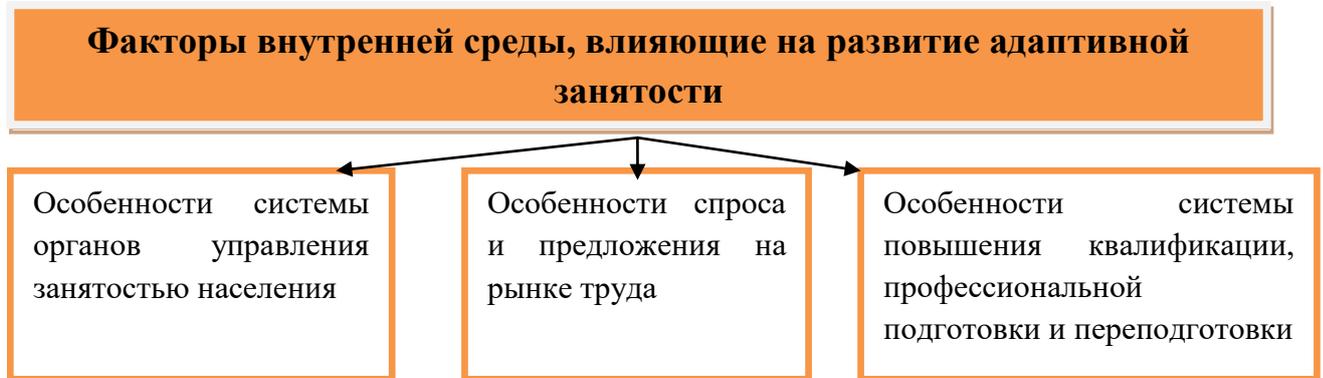


Рисунок 3.7 - Факторы внутренней среды, влияющие на развитие адаптивной занятости

Источник: составлено автором

Важно отметить, что данные факторы проявляют себя на уровне региональной экосистемы.

Таблица 3.1 – Факторы внутренней среды и их влияние

Фактор	Характеристики	Воздействие
Особенности системы органов управления занятостью	характерные особенности разработки и реализации региональной политики управления занятостью населения, определяемые с учетом региональной специфики; делегирование ряда полномочий и функций государства на региональный и муниципальный уровни; формирование разветвленной сети коммерческих участников в системе управления занятостью	оказывают существенное воздействие на формирование и развитие системы отношений занятости населения, на степень разнообразия ее форм
Специфика спроса и предложения на рынке труда	если на рынке труда имеет место дисбаланс спроса и предложения, то на нем возрастает напряженность, приводящая в конечном итоге к распространению нестандартных форм занятости населения, что позволяет населению преодолеть кризис на рынке труда и выступает средством адаптации к его неблагоприятной конъюнктуре	оказывают существенное влияние
Особенности сложившейся системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов	все формы обучения и переобучения должны реализовываться с учетом потребностей населения и регионального рынка труда. Повышение образовательного уровня населения региона во многом формирует базу для появления и распространения на рынке труда прогрессивных форм нестандартной занятости населения, создает основу для роста мобильности трудовых ресурсов, повышает их адаптивность к неопределенности социально-экономической среды. Все это лежит в основе увеличения интенсивности процесса эволюции форм занятости населения на рынке труда региона	существенно воздействуют на развитие системы отношений занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, на формирование и развитие системы отношений занятости населения, на процесс трансформации ее форм в современных условиях оказывает воздействие широкий спектр факторов внешней и внутренней среды.

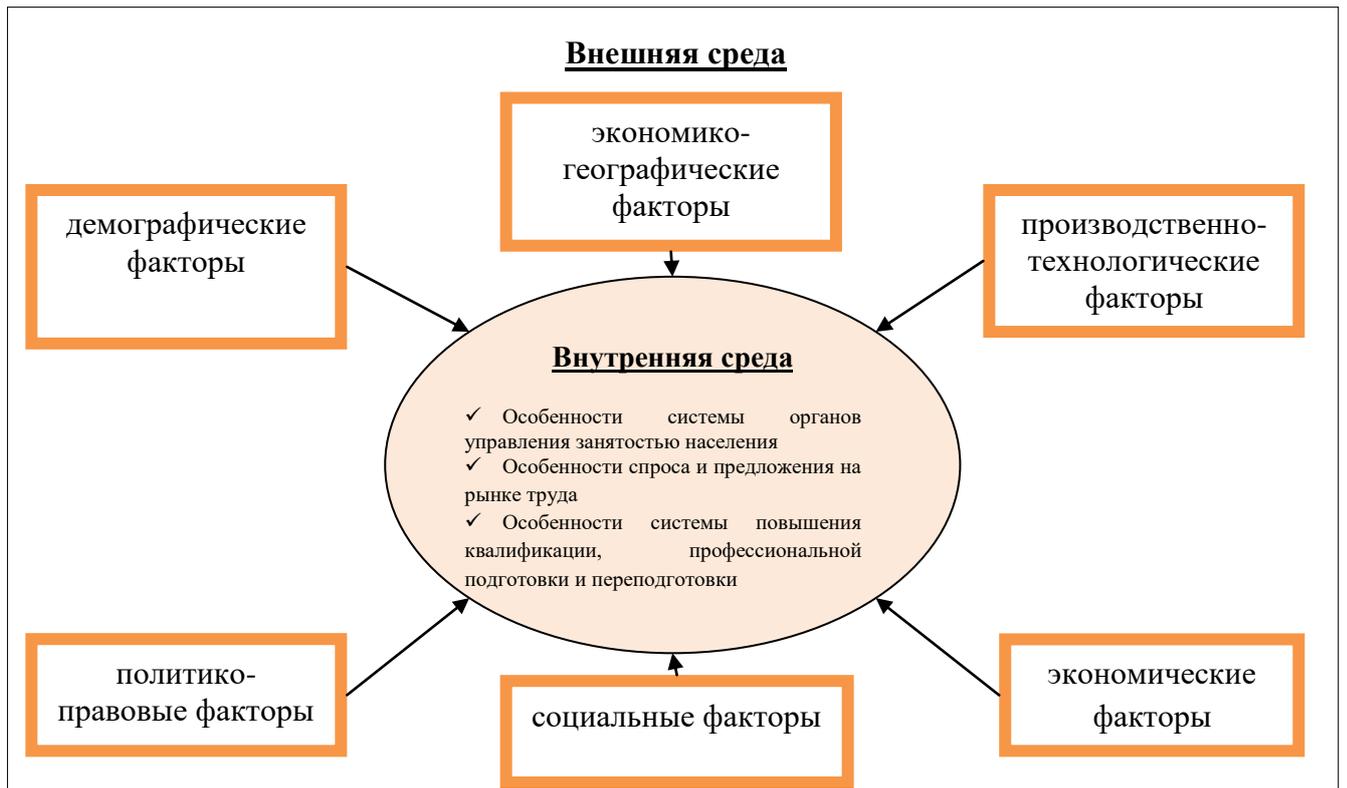


Рисунок 3.8 - Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на развитие адаптивной занятости

Источник: составлено автором

По нашему мнению, особое значение в современных условиях приобретают производственно-технологические факторы. От конкретного значения всех этих факторов во много зависит ключевые характеристики формирующейся в экономике системы отношений занятости населения. Государство в процессе разработки и реализации политики в сфере занятости населения должно применять те методы и приемы, которые будут способствовать повышению степени адаптации данной системы к неустойчивости внешней среды. В современных условиях значительные изменения происходят в теоретико-методологических основах исследования системы занятости населения и требуют адекватных изменений в методическом инструментарии.

3.2. Обоснование системы показателей для оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Как отмечалось выше, система отношений занятости населения подвержена воздействию многочисленных факторов как внешней, так и внутренней среды, что требует разработки и реализации адекватных государственных мер реагирования. Для принятия соответствующих решений требуется обширная база данных, отражающая положение дел в данной сфере, представленная различными показателями. На государственном уровне формированием такой информационной базы занимаются органы государственной статистики.

Статистика труда в нашей стране прошла достаточно долгий путь становления и развития. Так, в царской России государственная статистика труда практически не велась. Фрагментарные данные по статистике труда были представлены как составная часть в отраслевых статистиках. Кроме того некоторые данные можно было получить из отчетов земской статистики, характеризующих положение крестьян, которые в тот момент времени составляли восемьдесят процентов населения страны. Однако отмена крепостного права сыграла большую роль в процессе индустриализации страны, а также стала отправным пунктом в процессе формирования рынка труда. В конце 19 века создавались фабрично-заводские инспекции, отвечающие за ведение текущей статистики, а также представляющие данные по статистике труда (о несчастных случаях, составе рабочей силы, стачках и т.д.). Систематизированные данные об общей численности работающего населения, оплате труда, об условиях труда в царской России отсутствовали. Переход к административно-командной системе и начало масштабного процесса индустриализации способствовали вовлечению в народное хозяйство большого массива новых рабочих. Данный факт послужил объективным обстоятельством возникновения потребности в разносторонней и оперативной информации, отображающей все изменения в численности и составе работающих, проведении комплексных исследований источников пополнения рабочей силы, а также ее социального состава.

Вторая половина двадцатого века поставила новые задачи перед статистикой в нашей стране. Основными направлениями работы на данном этапе являлись:

- выполнение балансовых расчетов,
- углубление теории индексного метода,
- расширение практики применения индексного метода,
- распространение применения экономико-математических моделей и методов.

При этом внимание статистики труда было сосредоточено на решении таких задач, как:

- определение реальных затрат труда,
- определение производительности труда,
- расчет необходимого количества трудовых ресурсов,
- учет численности работающего населения,
- учет использования рабочей силы и рабочего времени,
- изучение условий труда в отдельных отраслях народного хозяйства,
- учет уровня и динамики заработной платы.

Основным источником статистической информации выступала отчетность предприятий и организаций всех отраслей экономики. При этом основным статистическим методом являлся сплошной метод учета в рамках текущей статистики. В это время получила начало практика проведения единовременных обследований (сплошных и выборочных). Основной целью этих обследований был сбор информации, не предусмотренной существующей системой отчетности. В результате обследований получали информацию о половозрастном, профессионально-квалификационном и образовательном составе рабочей силы, о стаже работы, об уровне заработной платы по должностям и профессиям, численности административно-управленческого персонала и так далее.

Конец двадцатого века в нашей стране ознаменовался коренными преобразованиями во всех сферах экономики, сопряженных с переходом к иному

типу экономической системы. В результате большая часть занятых перешла в частный сектор экономики. При этом обозначилась тенденция трансформации форм занятости населения, отходу от господства стандартной занятости. На данном этапе осуществлялся переход отечественной статистики труда на международные стандарты. Большое значение в процессе перехода сыграло принятие закона «О занятости населения» в 1991 году, в котором законодательно определялись экономические и правовые основы занятости, законодательно признавалась безработица. Этот процесс сопровождался пересмотром состава статистических показателей, методов сбора данных для их приближения к международным стандартам. Можно констатировать соответствие отечественной системы сбора и обработки статистической информации требованиям международного законодательства¹³². При этом, по мнению специалистов, статистическая информация по основным трудовым показателям и показателям занятости носит неполный, а зачастую и противоречивый характер. В настоящее время в российской статистике обострилась проблема неполноты, а по некоторым аспектам и полного отсутствия информации о нестандартной занятости, которая получает все большее распространение.

За рубежом чаще используются методы, основанные на обследованиях. Российская практика заметно отличается от зарубежной. Основными методами сбора статистической информации в нашей стране выступают: выборочные обследования, отчетность организаций и их обследования, баланс трудовых ресурсов. При этом все используемые методы имеют свои достоинства и недостатки. Основными преимуществами выборочных обследований является то, что с их помощью можно охватить все группы занятого населения, включая самозанятых, определение вторично занятых, и так далее. Результаты, полученные с помощью выборочных обследований, позволяют проводить межстрановые сопоставления. Существенным недостатком таких методов является наличие статистической ошибки выборки. Подобный недостаток присущ

¹³² Конвенция 1985г. о статистике труда № 160, Рекомендации 1985г. о статистике труда № 170, Международные статистические стандарты.

и балансовому методу, предполагающему обобщение разных по природе показателей. При этом весьма затруднительно определить величину погрешности. Таким образом, для получения наиболее достоверных данных, отражающих действительную картину на рынке труда, считаем необходимым одновременное использование нескольких методов получения данных.

В число показателей, позволяющих характеризовать занятость населения, можно отнести следующие:

- показатели численности и уровня, служащие для характеристики масштабов и динамики изучаемых процессов и явлений;
- показатели состава и структуры занятого населения;
- показатели, позволяющие охарактеризовать изменения в отношениях занятости населения.

Так, отраслевая и секторальная структура занятости, является важным показателем рациональности распределения и использования трудовых ресурсов. По нашему мнению, от того насколько рациональной является структура занятости во многом зависит перспектива экономического роста. Рациональность структуры занятости населения также определяет ее эффективность.

Также необходимо определять и анализировать структуру занятости по сферам общественно-полезной деятельности, которая отображает основные социально-экономические изменения, происходящие в обществе, и служит индикатором развития общества.

Кроме того принято анализировать профессионально-квалификационную и образовательную структуру занятости, что служит показателем того, насколько структура занятого населения соответствует структуре рабочих мест и отвечает потребностям экономики. Кроме того, на основании данного показателя можно определить насколько существующая система профессионального образования способна удовлетворить потребность экономики в квалифицированных работниках. На основании рассмотренных выше показателей можно судить о том, какие тенденции имеют место в сфере занятости населения, какие трансформации в ней происходят.

Современная статистика, как отмечают многие исследователи¹³³, не вполне адекватно отражает ситуацию, складывающуюся в социально-трудовой сфере. Она не дает полной картины о процессах трансформации форм занятости населения, многие из которых никак на сегодняшний день не отображаются в официальных статистических данных. Все это является серьезным препятствием для разработки и реализации эффективной государственной политики регулирования занятости населения с целью повышения степени ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

Тренд развития экономики и общества на современном этапе направлен в сторону перехода к постиндустриальному обществу, основывающемуся на преобладании инновационного типа развития. Система отношений занятости населения в этих условиях должна приобретать новые очертания, отходить от индустриальной модели, характеризующейся стандартными трудовыми отношениями во всех сферах экономики, что возможно на основе развития процесса трансформации форм занятости населения, выступающего основой для формирования адаптивной занятости населения. Этот процесс является сложным и противоречивым, характеризующимся качественными и количественными показателями. Адаптивная занятость, как мы отмечали выше, - это самоприспосабливающаяся система отношений занятости, характеризующаяся гармоничным сочетанием ее разнообразных форм. На основе использования только традиционных показателей оценить адаптивную занятость не представляется возможным. Как отмечает в своем исследовании Л.В. Санкова: «при проведении исследования процессов становления занятости инновационного типа возникает необходимость не только их качественного анализа, но и установления его критериев и показателей»¹³⁴. Поэтому требуется разработка системы показателей адаптивной занятости.

¹³³ Бобков В.Н. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятиям / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, Н.В. Локтюхина [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2016/04/2016-04-13.pdf> (дата обращения 12.03.2017)

¹³⁴ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. С. 158.

Сложность оценки адаптивной занятости определяется тем, что процесс ее формирования на различных уровнях экономики представляет собой результат одновременного действия широкого перечня факторов, таких как: демографические, экономико-географические, производственные, политико-правовые, социальные, экономические и ряд других. Многие показатели, характеризующие перечисленные факторы, трудно поддаются количественному анализу и являются сложно формализуемыми.

В современной научной литературе проблемы оценки занятости населения в новых условиях не получили широкого освещения. Исследователи сосредотачивают в своих работах внимание на оценке отдельных аспектов развития системы отношений занятости. При этом из вида теряется общая картина.

Так, работы Л.В. Санковой посвящены анализу и оценке инновационной занятости, под которой она понимает «..систему трудовых отношений по поводу включения работников в общественное производство, превращаемым в продуктовые, технологические, управленческие, организационные, социальные инновации на всех уровнях экономической системы»¹³⁵. Говоря о проблемах оценки занятости инновационного типа, автор упоминает о сложности данной задачи, поскольку требуется принципиально новый инструментарий, разработанный на основе комплексной системы индикаторов, позволяющих оценивать количественные и качественные параметры такой занятости¹³⁶.

По нашему мнению, учет обозначенных выше требований необходим и при оценке адаптивной занятости.

Л.В. Санкова выделяет критерии и в соответствии с ними предлагает ряд индикаторов, по которым можно оценить не только является ли занятость инновационной, но и уровень инновационности занятости. В качестве таких

¹³⁵Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук : 08.00.05 / Санкова Лариса Викторовна. - Москва, 2008. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.geum.ru/ec-aref/zanyatost-innovatsionnogo-tipa-teoriya-metodologiya-issledovaniya-upravlenie.php> (дата обращения 15.04.2017)

¹³⁶ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. С. 164.

критериев предлагаются технико-информационные, социально-экономические, институциональные, социокультурные.¹³⁷ Л.В. Санкова предлагает использовать для оценки инновационной занятости метод интегральной оценки рассчитываемых индикаторов.

Несколько иной аспект в оценках современной системы отношений занятости использует В.Н. Бобков. Его научные интересы сосредоточены на всестороннем и глубоком анализе такого современного явления как прекаризация занятости. Как отмечает В.Н. Бобков: «Для обозначения негативных процессов, связанных с неустойчивостью занятости, в литературе часто применяется термин «прекаризация». Узкая трактовка понятия «неустойчивость занятости» сводит его к отношениям, в которых снижен ранее достигнутый уровень (вплоть до полного отсутствия) социальных прав и гарантий работников»¹³⁸. При этом исследователь предлагает ряд индикаторов, с помощью которых можно оценить масштабы и характер неустойчивой занятости. По этому поводу он отмечает: «Неустойчивость занятости как комплексная проблема требует системного подхода, в том числе, к разработке индикаторов. При этом индикаторы должны позволять оценивать не только и не столько количественные, сколько качественные аспекты изменений в использовании рабочей силы, характеризуя своего рода степень дегуманизации социально-трудовых отношений»¹³⁹. Исходя из сложности и многогранности исследуемого социально-экономического явления В.Н. Бобков, А.М. Колот и О.В. Вередюк предлагают использовать следующие группы критериев: экономические, рыночные, правовые, социально-трудовые, социально-психологические. Для каждого критерия предлагается соответствующий индикатор, представленный в официальной статистике. По нашему мнению, данный подход к оценке отдельных аспектов развития современной системы отношений занятости является обоснованным и может быть использован в

¹³⁷ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. С. 164.

¹³⁸ Бобков, В.Н., Колот, А.М., Вередюк, О.В. Трансформация института занятости в России и на Украине: Проблема неустойчивости занятости. М.: ИНИОН РАН, 2014. С. 23-29.

¹³⁹ Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of Employment unsustainability on socio-economic position of employees: case of Russia // *Economy of Region*. 2013. № 4.

качестве методологической основы для разработки системы критериев, индикаторов и в целом методики оценки иных аспектов системы отношений занятости.

Для оценки адаптивной занятости считаем необходимым разработать такую систему критериев и индикаторов, которые позволят установить характер взаимосвязи и степень влияния факторов внутренней и внешней среды на развитие адаптивной занятости населения. С этой целью рассмотрим каждую группу факторов более детально. Анализ проведем на основании статистических показателей, оценивая динамику их изменения за последние 15 лет (Приложение Г). Анализ проведем на примере Воронежской области, поскольку данный регион является среднестатистическим субъектом Российской Федерации и динамика изменения основных социально-экономических показателей совпадает с их изменением в целом по стране. По нашему мнению, факторы внешней среды, оказывающие влияние на развитие адаптивной занятости в регионе, могут быть оценены с помощью следующей системы индикаторов (табл. 3.2).

Таблица 3.2 – Система индикаторов для оценки влияния внешних факторов

№ п/п	Группа факторов	Индикаторы
1	2	3
1	демографический	Численность населения (млн.чел)
		Удельный вес трудоспособного населения (%)
		Численность женщин на 1000 мужчин (чел)
		Коэффициент демографической нагрузки
		Удельный вес городского населения (%)
2	экономико-географический	Стоимость основных фондов (млн. руб)
		Число предприятий и организаций (шт.)
		Посевная площадь (тыс.га)
3	производственно-технологический	Доля населения, использовавшего сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 15-72 лет(%)
		Число используемых передовых производственных технологий (ед.)
		Совокупный уровень инновационной активности организаций (%)
		Численность студентов, получающих высшее профессиональное образование (тыс.чел)
		Инвестиции в основной капитал (тыс. руб.)
4	политико-правовой	Численность работников гос. органов (тыс.чел)
5	социальный	Охват детей дошкольным образованием (%)
		Заболеваемость на 1000 чел населения (чел.)
		Объем платных услуг населению (млн.руб)
		Объем бытовых услуг населению (млн.руб)

Продолжение таблицы 3.2

1	2	3
6	экономический	ВРП на душу населения (руб.)
		Среднедушевые денежные доходы (руб. в мес.)
		Среднемесячная номинальная заработная плата (руб. в мес.)
		Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума (%)
		Потребительские расходы в среднем на душу населения (руб. в мес.)

Источник: составлено автором

В дальнейшем данная система индикаторов будет использована для определения детерминирующих факторов внешней среды.

Внутренние факторы адаптивной занятости могут быть описаны целым рядом индикаторов, среди которых: численность безработных, уровень безработицы, уровень участия в рабочей силе, нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в государственных учреждениях службы занятости населения в расчете на одну заявленную вакансию, уровень неформальной занятости (Приложение Г).

Подводя итог всему изложенному выше, отмечаем, что занятость населения представляет собой весьма сложное социально-экономическое явление, подверженное разнонаправленному воздействию многочисленных факторов внешней и внутренней среды, что заметно осложняет ее оценку и требует использования в процессе оценки системы индикаторов. Автором разработана система индикаторов, с помощью которых можно оценить влияние на адаптивную занятость всей совокупности факторов внешней и внутренней среды.

Для оценки характера и степени влияния факторов внутренней и внешней среды на адаптивную занятость населения воспользуемся таким инструментом анализа как корреляционно-регрессионный анализ. Как отмечают А. А. Мантрова и Л. В. Золотова: «Популярным методом анализа и прогнозирования развития социально-экономических явления, тесно связанных с математически выраженными показателями, является классический метод стохастического

моделирования – корреляционно-регрессионный анализ»¹⁴⁰. При этом, по мнению И.Г. Ершовой: «Статистический анализ таких взаимосвязей (занятости населения и ряда макроэкономических показателей) производится на основе так называемых перекрестных данных. При этом традиционным аппаратом исследования, как и в случае временных рядов, является корреляционно-регрессионный анализ»¹⁴¹.

Логическую модель корреляционно-регрессионного анализа можно представить следующим образом (рисунок 3. 9)

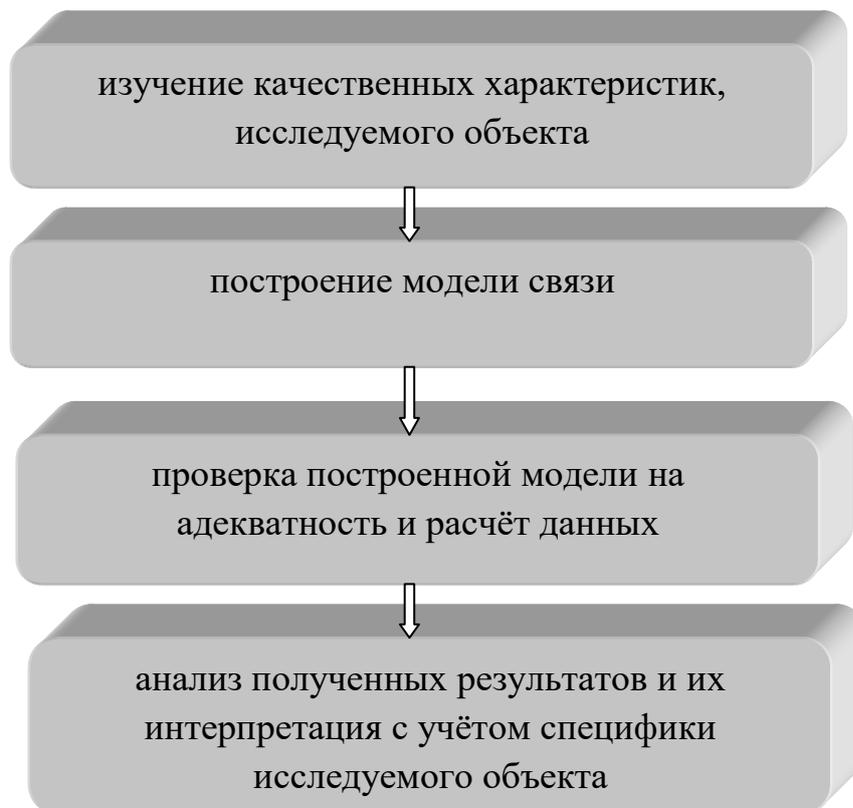


Рисунок 3.9 – Логическая модель корреляционно-регрессионного анализа

Источник: составлено автором

Особенно важным и специфичным является процесс интерпретации полученных результатов. Как пишет Н.А. Чернов «Исследователю необходимо

¹⁴⁰Мантрова А.А., Золотова Л.В. Практика применения корреляционно-регрессионного анализа для выявления взаимосвязи социально-экономических процессов в экономике / Аспирант, 2016. №3(19). С. 58.

¹⁴¹ Ершова И.Г. Анализ и прогнозирование динамики занятости на уровне региона / Региональная экономика: теория и практика, 2010. №30 (165). С. 32.

правильно понимать полученные результаты, учитывая специфику исследуемого объекта, обобщённость используемых в анализе данных, логически возможные пути развития экономических процессов»¹⁴². Корреляционно-регрессионный анализ позволяет не только определить существующие взаимосвязи и оценить степень их влияния на исследуемое явление, но и построить прогноз его развития.

Корреляционный анализ, проведенный на примере Воронежской области, позволил получить следующие результаты и установить существование наиболее выраженных положительной и отрицательной корреляции между результирующей переменной и следующими индикаторами (табл. 3.3).

Таблица 3.3 - Результаты корреляционного анализа (наибольшая положительная и отрицательная корреляция)

Индикатор	Коэффициент корреляции
Коэффициент демографической нагрузки	0,842099
Стоимость основных фондов (млн. руб)	0,776440
Число предприятий и организаций	0,888670
Число используемых передовых производственных технологий	0,880909
Численность студентов, получающих высшее профессиональное образование (тыс.чел)	-0,785962
Охват детей дошкольным образованием (%)	0,871107
Заболееваемость на 1000 чел населения	-0,868185
Объем платных услуг населению (млн.руб)	0,749083
Объем бытовых услуг населению (млн.руб)	0,726147
Среднедушевые денежные доходы (руб в мес.)	0,763035
Среднемесячная номинальная заработная плата	0,732699
Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума (%)	-0,616504
Потребительские расходы в среднем на душу населения	0,810813
Инвестиции в основной капитал	0,719458
Уровень участия в рабочей силе	0,792679

Источник: рассчитано автором

На основании представленных результатов корреляционного анализа можно сделать вывод о том, что результирующий показатель доля занятых в общей

¹⁴²Чернов Н. А. Выявление и оценка зависимости показателей социально-экономического развития территорий с помощью методов корреляционно-регрессионного анализа / Новая наука: проблемы и перспективы, 2016. №121-1. С. 254.

численности трудоспособного населения имеет достаточно высокую положительную корреляцию с такими индикаторами как: коэффициент демографической нагрузки, стоимость основных фондов (млн. руб.), число предприятий и организаций, число используемых передовых производственных технологий, охват детей дошкольным образованием (%), объем платных услуг населению (млн. руб.), объем бытовых услуг населению (млн. руб.), среднедушевые денежные доходы (руб. в мес.), среднемесячная номинальная заработная плата (руб. в мес.), потребительские расходы в среднем на душу населения (руб. в мес.), инвестиции в основной капитал (млн. руб.), уровень участия в рабочей силе (%).

При этом отрицательная корреляция имеет место с такими индикаторами как: численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума (%), численность студентов, получающих высшее профессиональное образование (тыс. чел), заболеваемость на 1000 чел населения.

Таким образом, корреляционный анализ позволил установить тот перечень факторов, которые имеют наибольшее положительное и отрицательное влияние на развитие системы отношений занятости.

К факторам, имеющим положительную корреляцию, мы отнесем следующие: демографический, производственно-технологический, хозяйственную освоенность территории, уровень развития сети дошкольных учреждений, уровень развития сферы обслуживания, инвестиционный, уровень среднедушевых доходов и расходов населения. Кроме того положительное влияние на адаптивную занятость имеет такой фактор внутренней среды как особенности спроса на рынке труда.

Отрицательная зависимость установлена с такими факторами как уровень образования, уровень развития системы здравоохранения, уровень бедности населения (рис. 3. 10).



Рисунок 3.10 - Система факторов, оказывающих наибольшее влияние на развитие адаптивной занятости

Источник: составлено автором

Таким образом, корреляционный анализ позволил нам выявить из общего массива факторов те, которые имеют наибольшее влияние, а также установить характер существующей взаимосвязи.

Далее проведем регрессионный анализ. Его цель состоит в построении уравнения регрессии, позволяющего прогнозировать развитие адаптивной занятости. Рассмотрим уравнение регрессии, описывающее зависимость показателя доля занятых в общей численности трудоспособного населения от таких показателей как: коэффициент демографической нагрузки, число предприятий и организаций, численность студентов, получающих высшее профессиональное образование (тыс.чел). Выбор показателей обусловлен анализом динамики показателей и анализом корреляционных связей между предикторными переменными. На рисунке 3.11 ниже приведены результаты регрессионного анализа.

Regression Summary for Dependent Variable: Доля занятых в общей численности трудоспособного населения (Лист1 in Книга2)						
R= ,97229430 R ² = ,94535621 Adjusted R ² = ,91803431						
F(3,6)=34,601 p<,00035 Std.Error of estimate: ,00674						
N=10	b*	Std.Err. of b*	b	Std.Err. of b	t(6)	p-value
Intercept			-0,509953	0,259279	-1,96681	0,096777
Коэффициент демографической нагрузки	1,962933	0,506560	0,000926	0,000239	3,87503	0,008218
Число предприятий и организаций	0,707952	0,155517	0,000007	0,000002	4,55225	0,003883
Численность студентов, получающих высшее профессиональное образование	1,700801	0,520455	0,002060	0,000630	3,26791	0,017079

Рисунок 3.11 – Результаты регрессионного анализа

Источник: рассчитано автором

Уравнение имеет достаточно высокий коэффициент детерминации 0,94. Значение показателя $F=34,601$ и значение соответствующей вероятности $p<0.00035$ говорят о том, что уравнение регрессии в целом значимое. Относительно каждого коэффициента, стоящего при каждой предикторной переменной, выдвигается гипотеза, что он незначимо отличен от нуля. Последний столбец таблицы показывает, что все данные гипотезы отвергаются. Таким образом, все коэффициенты при предикторных переменных значимо отличны от нуля. Анализ первого столбца, приведенной на рисунке таблицы говорит о том, что наиболее сильное влияние на зависимую переменную оказывает количество студентов и коэффициент демографической нагрузки. Анализ частной и частичной корреляции, приведенный на рисунке ниже показывает, что каждая предикторная переменная вносит свой уникальный вклад не объясняемый другими предикторными переменными.

Variable	Variables currently in the Equation; DV: Доля занятых в общей численности трудоспособного населения						
	b* in	Partial Cor.	Semipart Cor.	Tolerance	R-square	t(6)	p-value
Коэффициент демографической нагрузки	1,962933	0,845282	0,369802	0,035492	0,964508	3,875028	0,008218
Число предприятий и организаций	0,707952	0,880610	0,434431	0,376559	0,623441	4,552246	0,003883
Численность студентов, получающих высшее профессиональное образование	1,700801	0,800170	0,311864	0,033622	0,966378	3,267912	0,017079

Рисунок 3.12 – Анализ частной и частичной корреляции

Источник: рассчитано автором

Проведем анализ остатков для полученной модели.

На рисунке 3.13 приведены реальные значения, значения, полученные по модели и остатки.

Predicted & Residual Values									
Доля занятых в общей численности трудоспособного населения									
	Observed Value	Predicted Value	Residual	Standard Pred. v.	Standard Residual	Std.Err. Pred.Val	Mahalanobis Distance	Deleted Residual	Cook's Distance
2007	0,764843	0,764843	0,000000	-0,584797	0,000000	0,005391	4,851998	0,000000	0,000000
2008	0,770166	0,771040	-0,000875	-0,314170	-0,129749	0,004352	2,849075	-0,001500	0,005150
2009	0,772407	0,768908	0,003500	-0,407309	0,519039	0,004497	3,103961	0,006305	0,097235
2010	0,752534	0,758729	-0,006195	-0,851782	-0,918822	0,004176	2,551294	-0,010049	0,212934
2011	0,758991	0,762223	-0,003232	-0,699225	-0,479331	0,002894	0,757473	-0,003962	0,015893
2012	0,769550	0,762689	0,006861	-0,678864	1,017464	0,003615	1,686507	0,009627	0,146469
2013	0,778461	0,772221	0,006241	-0,262632	0,925505	0,003827	1,999548	0,009207	0,150157
2014	0,785979	0,787337	-0,001357	0,397478	-0,201297	0,003525	1,559560	-0,001868	0,005242
2015	0,793650	0,803566	-0,009917	1,106209	-1,470701	0,003636	1,717309	-0,013983	0,312664
2016	0,835767	0,830791	0,004976	2,295091	0,737901	0,005871	5,923274	0,020572	1,764263

Рисунок 3.13 – Данные регрессионного анализа

Источник: рассчитано автором

Глазомерный метод проверки на нормальность с помощью «Нормальной вероятностной бумаги», показывает нормальность распределения остатков (рис 3.14):

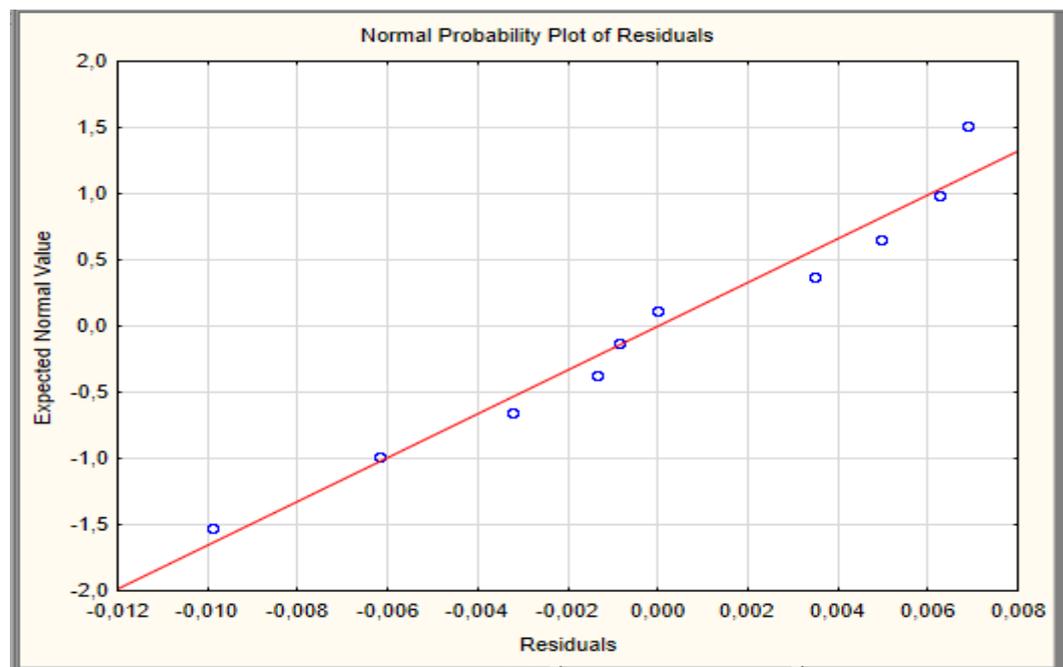


Рисунок 3.14 – Результаты проверки нормальности распределения остатков

Источник: рассчитано автором

Статистика Дарбина—Уотсона говорит об отсутствии корреляции в остатках (рис. 3.15)

Durbin-Watson d (Лист1 in Книга2) and serial correlation of residuals					
	Durbin-Watson d	Serial Corr.			
Estimate	2,117700	-0,114627			

Рисунок 3.15 – Статистика Дарбина-Уотсона

Источник: рассчитано автором

Таким образом, данные регрессионного анализа позволяют нам обоснованно установить следующие зависимости между результирующей переменной и факторами, на нее влияющими, отраженными в уравнении регрессии, которое имеет следующий вид:

$$D_3 = -0,5 + 0,000926 * K_{дн} + 0,000007 * ЧП + 0,00206 * ЧС \quad (3.1),$$

где D_3 – доля занятых в общей численности трудоспособного населения

$K_{дн}$ – коэффициент демографической нагрузки

ЧП-численность предприятий

ЧС- численность студентов

Далее рассмотрим уравнение регрессии, описывающее зависимость показателя доля занятых в общей численности трудоспособного населения от таких индикаторов как: удельный вес городского населения, заболеваемость на 1000 чел. населения, инвестиции в основной капитал. Выбор показателей обусловлен анализом динамики показателей и анализом корреляционных связей между предикторными переменными.

На рисунке 3.16 приведены результаты регрессионного анализа.

		Regression Summary for Dependent Variable: Доля занятых в общей численности трудоспособного населения					
		R= ,99133159 R ² = ,98273831 Adjusted R ² = ,97410747					
		F(3,6)=113,86 p<,00001 Std.Error of estimate: ,00379					
N=10		b*	Std.Err. of b*	b	Std.Err. of b	t(6)	p-value
Intercept				1,764835	0,155268	11,36637	0,000028
Удельный вес городского населения (%)		-1,10520	0,178264	-0,015705	0,002533	-6,19979	0,000812
Заболееваемость на 1000 чел населения		-0,54346	0,064992	-0,000075	0,000009	-8,36191	0,000159
Инвестиции в основной капитал		1,50516	0,189602	0,000000	0,000000	7,93849	0,000212

Рисунок 3.16 – Результаты регрессионного анализа

Источник: рассчитано автором

Уравнение имеет достаточно высокий коэффициент детерминации 0,98. Значение показателя $F=113,86$ и значение соответствующей вероятности $p<0.00001$ говорят о том, что уравнение регрессии в целом значимое. Относительно каждого коэффициента, стоящего при каждой предикторной переменной, выдвигается гипотеза, что он незначимо отличен от нуля. Последний столбец таблицы показывает, что все данные гипотезы отвергаются. Таким образом, все коэффициенты при предикторных переменных значимо отличны от нуля. Анализ первого столбца, приведенной на рисунке таблицы говорит о том, что наиболее сильное влияние на зависимую переменную оказывает удельный вес городского населения и инвестиции в основной капитал. Анализ частной и частичной корреляции, приведенный на рисунке ниже показывает, что каждая предикторная переменная вносит свой уникальный вклад не объясняемый другими предикторными переменными.

		Variables currently in the Equation; DV: Доля занятых в общей численности трудоспособного населения					
Variable	b* in	Partial Cor.	Semipart Cor.	Tolerance	R-square	t(6)	p-value
Удельный вес городского населения (%)	-1,10520	-0,930042	-0,332539	0,090533	0,909467	-6,19979	0,000812
Заболееваемость на 1000 чел населения	-0,54346	-0,959672	-0,448509	0,681105	0,318895	-8,36191	0,000159
Инвестиции в основной капитал	1,50516	0,955546	0,425798	0,080028	0,919972	7,93849	0,000212

Рисунок 3.17 - Анализ частной и частичной корреляции

Источник: рассчитано автором

Проведен анализ остатков для полученной модели. На рисунке 3.18 ниже приведены реальные значения, значения, полученные по модели и остатки.

	Predicted & Residual Values								
	Доля занятых в общей численности трудоспособного населения								
	Observed Value	Predicted Value	Residual	Standard Pred. v.	Standard Residual	Std.Err. Pred.Val	Mahalanobis Distance	Deleted Residual	Cook's Distance
2007	0,764843	0,765906	-0,001062	-0,528062	-0,280346	0,002313	2,452111	-0,001693	0,018583
2008	0,770166	0,775150	-0,004984	-0,132132	-1,315150	0,002380	2,649236	-0,008230	0,464893
2009	0,772407	0,765176	0,007232	-0,559332	1,908241	0,001982	1,562361	0,009956	0,472018
2010	0,752534	0,753600	-0,001066	-1,055124	-0,281274	0,002583	3,280322	-0,001991	0,032034
2011	0,758991	0,760725	-0,001735	-0,749934	-0,457707	0,002010	1,630967	-0,002413	0,028508
2012	0,769550	0,767828	0,001722	-0,445733	0,454357	0,001727	0,969408	0,002173	0,017078
2013	0,778461	0,778940	-0,000479	0,030225	-0,126466	0,001626	0,756555	-0,000587	0,001105
2014	0,785979	0,786442	-0,000463	0,351539	-0,122157	0,002011	1,634357	-0,000644	0,002035
2015	0,793650	0,793262	0,000388	0,643611	0,102372	0,002798	4,004622	0,000853	0,006895
2016	0,835767	0,835319	0,000448	2,444943	0,118162	0,003781	8,060061	0,100912	176,470139

Рисунок 3.18 - Данные регрессионного анализа

Источник: рассчитано автором

Глазомерный метод проверки на нормальность с помощью «Нормальной вероятностной бумаги», показывает нормальность распределения остатков (рис 3.19):

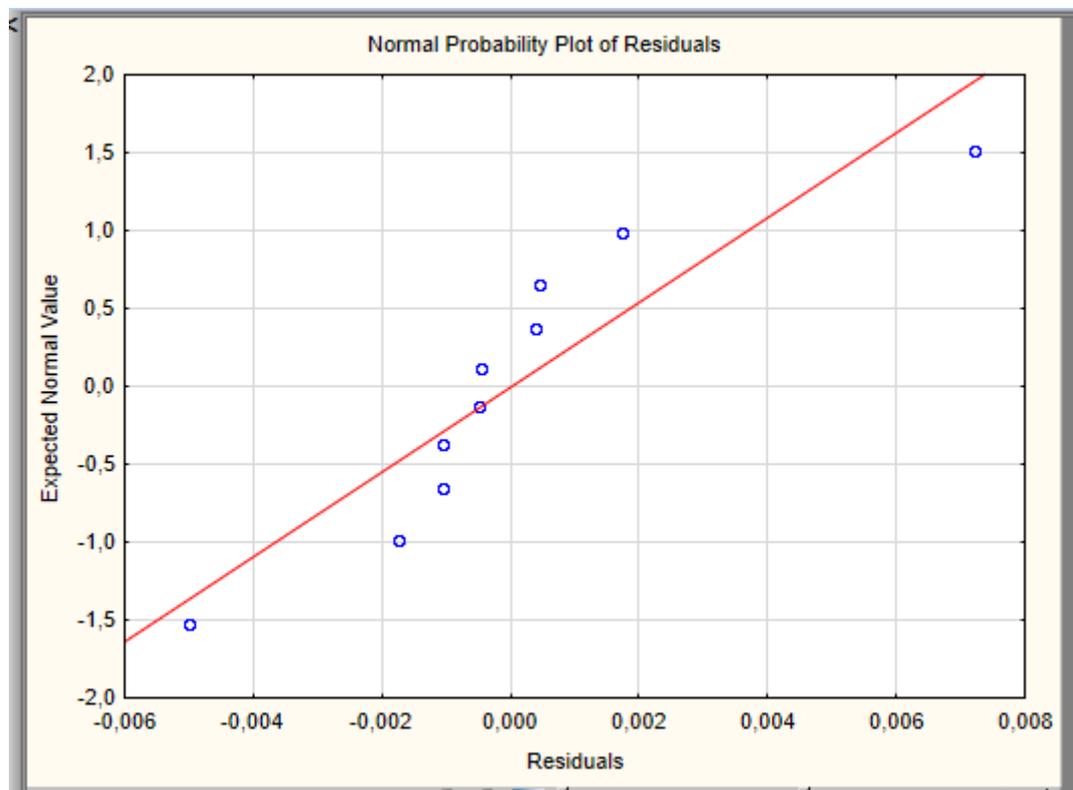


Рисунок 3.19– Результаты проверки нормальности распределения остатков

Источник: рассчитано автором

Статистика Дарбина—Уотсона говорит о наличии небольшой корреляции в остатках.

Таким образом, второе уравнение регрессии, описывающее характер и степень влияния независимых переменных на зависимую имеет следующий вид:

$$D_3 = 1,7 - 0,015705 * D_{гн} - 0,000075 * Z + 0,0000005 * И \quad (3.2)$$

где D_3 – доля занятых в общей численности трудоспособного населения

$D_{гн}$ – удельный вес городского населения

Z – заболеваемость на 1000 человек

$И$ – инвестиции в основной капитал.

Таким образом, в результате анализа нами получены регрессионные модели удовлетворительного качества, отражающие влияние ряда индикаторов на адаптивную занятость в региональной экономике и позволяющие прогнозировать динамику результирующего показателя. С учетом изменения значений независимых переменных сделан прогноз относительно изменения зависимой переменной (D_3). Конечное значение прогнозного показателя на пятилетний прогнозный период, интегрально отражающего влияние всех факторов, имеет значение равное 85%, что свидетельствует о росте данного показателя на 3 п.п. Кроме того, полученные регрессионные модели позволяют сделать вывод о значительной роли производственно-технологического фактора в формировании результирующего показателя, поскольку содержат индикаторы, позволяющие оценить влияние выделенного в диссертации производственно-технологического фактора.

Однако, оценка адаптивной занятости населения, кроме определения характера и степени влияния факторов, должна предполагать разработку методики оценки степени адаптации занятости к изменяющимся социально-экономическим условиям.

3.3. Методика оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Оценка степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям представляет собой достаточно сложную проблему. Она предполагает, по нашему мнению, оценку ряда важных аспектов, таких как: способность самостоятельно приспосабливаться к происходящим изменениям, а также гармоничность сочетания разнообразных форм занятости в экономике.

Логическая модель комплексной методики оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям представлена на рисунке 3.20



Рисунок 3.20 – Логическая модель комплексной методики оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям¹⁴³

Источник: составлено автором

¹⁴³ Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости/ Н.В. Дорохова// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. - № 2. - С. 75

Определение степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям считаем целесообразным осуществлять в несколько этапов (рис. 3.21).

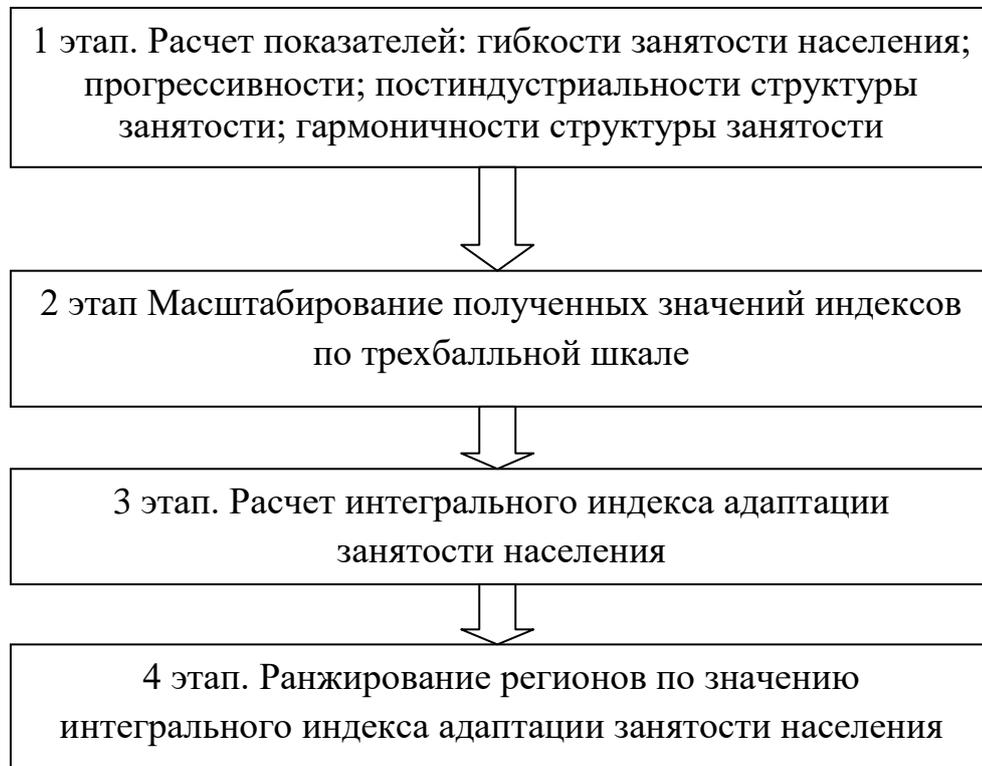


Рисунок 3.21 – Этапы определения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Источник: составлено автором

Далее был осуществлен расчет всех показателей на основании определенных методик.

Для расчета индекса гибкости (I_g), то есть способности занятости населения приспосабливаться к изменениям социально-экономической среды, считаем целесообразным определение эластичности.

Понятие эластичности в научный экономический оборот ввел А. Маршалл, который дал определение коэффициента ценовой эластичности спроса¹⁴⁴.

¹⁴⁴ Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. 2018. - № 2. - С. 75.

В наиболее общем виде эластичность можно определить как степень (скорость) реакции или чувствительность зависимой переменной к изменению независимой. Кроме того, эластичность может быть определена «через отношение относительного приращения функции к относительному приросту независимой переменной»¹⁴⁵, что в формализованном виде может быть представлено следующим образом:

$$E = \frac{x \times dy}{y \times dx} \quad (3.3)$$

Как отмечалось нами ранее, «эластичность определяется путем расчета коэффициента эластичности, который показывает степень количественного изменения одного фактора при изменении другого на 1%. Коэффициент эластичности может принимать значения от 0 до $+\infty$. Если значение коэффициента эластичности находится в границах от 0 до 1, то можно говорить о неэластичности исследуемого явления по данному фактору. Если коэффициент эластичности больше 1, то исследуемое явление эластично по данному фактору»¹⁴⁶. Важно учитывать, что показатель эластичности демонстрирует процесс приспособления или адаптации того или иного экономического явления к трансформации основных параметров социально-экономической среды.

В современных экономических исследования понятие эластичности используется достаточно широко, в том числе и для анализа рынка труда и сферы занятости населения. Так, Е.Я. Варшавская предлагает на основе расчета коэффициента эластичности занятости определять ее гибкость¹⁴⁷.

Несколько иную цель при расчете коэффициента эластичности занятости ставит в своем исследовании Л.В. Санкова. Она предлагает «показатель

¹⁴⁵ Гальперин В.М., Игнатьев С.М., Моргунов В.И. Микроэкономика / В 2-х томах. Институт "Экономическая школа", Санкт-Петербург, 2004. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://microeconomica.economicus.ru/> (дата обращения 18.07.2017)

¹⁴⁶ Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. 2018. - № 2. - С. 75.

¹⁴⁷ Варшавская Е.Я. Гибкость занятости в России: макроэкономический аспект / Известия Томского политех. ун-та, 2008. – Т.313. №6. С. 57.

«инновационная эластичность занятости», рассчитываемый по средней заработной плате в инновационных отраслях и по инвестициям в основной капитал»¹⁴⁸, который использует в комплексной методике оценки занятости инновационного типа.

«Обобщая все изложенное выше, а также учитывая цели настоящего исследования, считаем целесообразным для определения способности системы занятости населения к самостоятельной адаптации к меняющимся условиям ввести индекс гибкости, который показывает как изменится занятость населения в экономике на макро- и мезоуровне при изменениях в объемах национального производства. Расчет индекса, по нашему мнению, необходимо проводить по методике дуговой эластичности, что позволяет учесть временной лаг, необходимых системе отношений занятости для приспособления к изменяющимся условиям»¹⁴⁹:

$$I_g = \frac{\Delta \text{ЧЗН} / \left(\frac{\text{ЧЗН}_{t-1} + \text{ЧЗН}_t}{2} \right)}{\Delta \text{ВРП} / \left(\frac{\text{ВРП}_{t-1} + \text{ВРП}_t}{2} \right)} \quad (3.4)$$

где:

I_g – индекс гибкости занятости населения,

ЧЗН_{t-1} ЧЗН_t – численность занятого населения в экономике региона, соответственно, на начало и конец исследуемого периода,

ВРП_{t-1} , ВРП_t – валовой региональный продукт, соответственно, на начало и конец исследуемого периода,

$\Delta \text{ЧЗН}$ – приращение численности занятого населения в экономике региона за исследуемый период,

$\Delta \text{ВРП}$ – приращение валового регионального продукта за исследуемый период.

По значению I_g можно определить является ли занятость населения гибкой по отношению к изменяющимся условиям. Так, если I_g – находится в диапазоне от

¹⁴⁸ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. С. 167.

¹⁴⁹ Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2018. - № 2. - С. 77.

0 до 1, то система занятости не является гибкой. Если I_g больше 1, то анализируемая система занятости может быть признана гибкой.

Следующий показатель, который был рассчитан – индекс прогрессивности (I_p). По значению данного индекса можно оценить какие нестандартные формы занятости (прогрессивные или регрессивные) преобладают в экономике. Расчет данного индекса рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$$I_p = \frac{\text{ЧНЗНПФ}}{\text{ЧНЗН}} \quad (3.5)$$

где I_p – индекс прогрессивности

ЧНЗНПФ – численность нестандартно занятого населения прогрессивными формами

ЧНЗН – численность нестандартно занятого населения.

Данный индекс принимает значение от 0 до 1. Чем ближе его значение к 1, тем более прогрессивной является сложившаяся занятость населения.

Таким образом, такой параметр как способность к самоприспособлению системы занятости населения к происходящим изменениям мы оценили на основе двух индексов – индекса гибкости и индекса прогрессивности.

Следующий параметр, оцениваемый в рамках комплексной методики – это гармоничность сочетания разнообразных форм занятости в экономике. Считаем целесообразным проводить эту оценку по двум направлениям:

- оценка постиндустриального характера структуры занятости;
- оценка гармоничного сочетания стандартной и нестандартной занятости в экономике¹⁵⁰.

Для этого воспользуемся методикой структурных сдвигов. Как отмечает Л.В. Санкова: «При анализе структурных сдвигов мы исходим из того, что структура занятости служит каркасом системы, своего рода инвариантом»¹⁵¹.

¹⁵⁰ Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. 2018. - № 2. - С. 77.

¹⁵¹ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. С. 178.

Теория структурных сдвигов имеет длительную историю своего применения. «Современные исследователи развивают ее в двух направлениях:

- развитие методологических основ теории и совершенствование ее инструментария;

- совершенствование практики применения теории, развивающееся в таких плоскостях, как: оценка происходящих изменений в мировой, национальной и региональной экономиках, отраслевой и секторальной структуре»¹⁵².

Существует множество научно-исследовательских работ, посвященных анализу и оценке структурных сдвигов в занятости населения. По этому поводу Л.В. Санкова пишет следующее: «Показатели качества отраслевых структурных сдвигов в занятости отражают степень «приближения» или «удаления» фактической структуры занятости от нормативной (эталонной). Наиболее дискуссионным в данном случае является вопрос о выборе «эталона» или нормативной структуры занятости»¹⁵³. Интересна в данном контексте методика, предложенная А.В. Кашеповым¹⁵⁴, в которой автор пытается решить проблему выбора «эталона», путем деления отраслей экономики (а начиная с 2004 года видов экономической деятельности) на «условно-прогрессивные»¹⁵⁵, «условно-нейтральные»¹⁵⁶, «условно-регрессивные»¹⁵⁷. Далее согласно данной методике происходит расчет Индекса качества структурных сдвигов.

На основании значения Индекса качества структурных сдвигов можно сделать вывод о качестве структурных сдвигов в занятости населения. Так, если данный индекс больше 0, то имеют место прогрессивные структурные сдвиги. В том случае, если он меньше 0, то структурные сдвиги носят регрессивный характер.

¹⁵² Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости/ Н.В. Дорохова// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. - № 2. - С. 77

¹⁵³ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография. Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. С. 180.

¹⁵⁴ Кашепов А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России / Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, 2013. №4. С. 129-137.

¹⁵⁵ Там же.

¹⁵⁶ Там же.

¹⁵⁷ Там же.

Считаем целесообразным использование данной методики в контексте определения постиндустриального характера структуры занятости населения.

Одной из основных характеристик постиндустриального общества выступает структура его экономики, в которой преобладает третичный сектор (то есть сфера услуг). Одновременно должно происходить перетекание занятого населения из первичного и вторичного секторов в третичный. Данный тезис подтверждается теорией трех секторов (К. Кларк, Ж. Фурастье, С. Кузнец). При этом, как отмечает Б.А. Мусаев: «Широкое распространение нестандартной занятости во всем мире характеризует изменения в стадии развития производства, когда осуществляется переход к новому экономическому укладу»¹⁵⁸.

Как отмечалось выше, для постиндустриального этапа развития общества и экономики объективно обоснованным является процесс появления и распространения нестандартных форм занятости населения. Поэтому, мы считаем, что оценив структурный сдвиг в занятости населения с позиции ее постиндустриального характера, мы можем сделать вывод о гармоничности структуры занятости населения.

В основе данной оценки считаем целесообразным использование методики, предложенной А.В. Кашеповым.

На первом этапе в целях авторского исследования были разделены виды экономической деятельности на условно-доиндустриальные, условно-индустриальные и условно-постиндустриальные. Деление является условным, поскольку «...в них (отрасли добывающей и перерабатывающей промышленности) по воле Росстата могут быть скрыты высокотехнологичные сегменты (например, производство и передача электроэнергии)»¹⁵⁹. С опорой на позицию А.В. Кашепова проведена авторская группировка видов экономической деятельности по принципу постиндустриальности (табл. 3.4)

¹⁵⁸ Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Том 9, 2017. №2.

¹⁵⁹ Кашепов А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России / Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, 2013. №4. С. 129-137.

Таблица 3.4 - Группировка видов экономической деятельности по принципу постиндустриальности

№ п/п	Группа	Виды экономической деятельности
1	Условно-доиндустриальные	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство
		Рыболовство, рыбоводство
		Добыча полезных ископаемых
		Производство и распределение электроэнергии, газа и воды
2	Условно-индустриальные	Обрабатывающие производства
		Строительство
3	Условно-постиндустриальные	Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования
		Гостиницы и рестораны
		Транспорт и связь
		Финансовая деятельность
		Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг
		Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение
		Образование
		Здравоохранение и предоставление социальных услуг
		Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг

Источник: составлено автором

На втором этапе проведен расчет индекса постиндустриальности сдвигов (I_{ps}). Для этого из суммы приростов численности занятых в видах экономической деятельности, отнесенных к «условно-постиндустриальным» вычтена сумма приростов численности занятых в видах экономической деятельности, отнесенных к «условно-доиндустриальным» и результат соотнесен с абсолютными значениями приростов по всем видам экономической деятельности. Для расчета предложена следующая формула:

$$I_{ps} = \frac{\sum_{i=1}^n (ЧЗН_t^{yp} - ЧЗН_{t-1}^{yp}) - \sum_{j=1}^m (ЧЗН_t^{yd} - ЧЗН_{t-1}^{yd})}{\Delta ЧЗН} \quad (3.6),$$

где,

I_{ps} - индекс постиндустриальности сдвигов,

$ЧЗН_{t-1}^{УП}$, $ЧЗН_t^{УП}$ – численность населения, занятого условно-постиндустриальными видами экономической деятельности соответственно на начало и конец исследуемого периода,

$ЧЗН_{t-1}^{УД}$, $ЧЗН_t^{УД}$ – численность населения, занятого условно-доиндустриальными видами экономической деятельности соответственно на начало и конец исследуемого периода,

$\Delta ЧЗН$ – прирост численности занятого населения по всем видам экономической деятельности,

i – число условно-постиндустриальных видов экономической деятельности,

j – число условно-доиндустриальных видов экономической деятельности.

Таким образом, значение числителя определяет знак индекса, а знаменатель – долю сальдо происходящих изменений в абсолютной величине приростов и оттоков занятого населения во всей экономике.

На третьем этапе была осуществлена оценка полученного индекса.

Так, если $I_{ps} > 0$, то можно говорить о том, что структура занятости населения соответствует постиндустриальным характеристикам. И если учесть тот факт, что «для России фаза перехода к постиндустриальной экономике началась в конце 90-х – начале 2000-х годов»¹⁶⁰, то можно считать, что структура занятости является гармоничной новому экономическому укладу.

Если $I_{ps} < 0$, то структура занятости не отвечает характеристикам постиндустриального общества и ее нельзя считать гармоничной.

Кроме того, для определения гармоничности развития системы отношений занятости населения считаем необходимым оценить соотношение в экономике стандартной и нестандартной занятости. Основная проблема такой оценки состоит в том, что современные статистические данные охватывают не все формы нестандартной занятости. С целью решения данной проблемы можно предложить использование экспертных оценок или результатов эмпирических исследований по данной проблематике.

Для расчета индекса гармоничности занятости предлагаем использовать методику А. Салаи, в соответствии с которой данный индекс «учитывает

¹⁶⁰ Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Том 9, 2017. №2.

интенсивность различных долей по отдельным группам, удельный вес сопоставляемой пары групп в сравниваемых структурах и количество выделенных категорий»¹⁶¹. Для расчета индекса воспользуемся следующей формулой:

$$I_{gs} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_t - d_{t-1}}{d_t + d_{t-1}} \right)^2}{n}} \quad (3.7)$$

где,

I_{gs} – индекс гармоничности

d_{t-1} , d_t - удельный вес части совокупности соответственно на начало и конец исследуемого периода,

n – число групп.

Значение индекса будет находиться в диапазоне от 0 до 1. При этом используется шкала, на основании которой можно определить меру существенности структурных различий (табл. 3.5):

¹⁶¹ Забелина И.А. Региональные структурные сдвиги в занятости населения: восточные регионы нового шелкового пути / И.А. Забелина, Е.А. Клевакина, И.С. Денисенко // Вестник Томского гос. ун-та. Экономика, 2017. №39. С. 80-98.

Таблица 3.5 – Экономическая интерпретация возможных значений индекса гармоничности¹⁶².

Значение индекса	Экономическая интерпретация
0 - 0,030	тождественность структур
0,031 - 0,070	весьма низкий уровень различия структур
0,071 - 0,150	низкий уровень различия структур
0,151 - 0,300	существенный уровень различия структур
0,301 - 0,500	значительный уровень различия структур
0,501 - 0,700	весьма значительный уровень различия структур
0,701 - 0,900	противоположный тип структур
0,901 - 1	полная противоположность структур

Источник: составлено автором

Таким образом, анализируя значение индекса гармоничности занятости, можно определить насколько структурные сдвиги в занятости отвечают принципу гармоничности.

На втором этапе оценки степени адаптации занятости населения осуществлялось масштабирование полученных значений показателей по трехбалльной шкале, а также их математическое обозначение. Данная процедура осуществлялась с учетом мнения экспертов (табл.3.6).

¹⁶²Елхина И.А. Структурные сдвиги и структурные различия хозяйственных систем в России / И.А. Елхина / Вестник Саратовского гос. социально-экономического ун-та, 2014. №4. С. 38-41.

Таблица 3.6 - Шкала баллов по показателям

Условные обозначения	Индексы	Баллы			
		3	2	1	0
Y ₁	I _g	1,01 - +∞	1	0,01 - 0,99	0
Y ₂	I _p	0,76-1,00	0,51-0,75	0,31-0,50	0-0,30
Y ₃	I _{ps}	0,01- +∞	0	-0,01- -1,00	-1,01- -∞
Y ₄	I _{gs}	0 – 0,150	0,151-0,500	0,501-0,900	0,901- 1,00

Источник: составлено автором

На основании полученных баллов проводится расчет интегрального индекса адаптации по следующей формуле:

$$I_{IA} = Y_1 + Y_2 + Y_3 + Y_4 \quad (3.8)$$

Значение интегрального индекса адаптации находится в диапазоне от 0 до 12. Соответственно, оценить степень адаптации занятости населения можно по следующей шкале (табл.3.7):

Таблица 3.7 – Шкала оценки степени адаптации занятости населения

Значение I _{IA}	Степень адаптации системы занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям
0-4	Низкая степень адаптации
5-8	Средняя степень адаптации
9-12	Высокая степень адаптации

Источник: составлено автором

Таким образом, предлагаемая комплексная методика оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям позволяет не только оценить ключевые аспекты адаптивной занятости,

но и определить степень ее адаптации к изменениям социально-экономической среды.

Обобщая все изложенное выше, можно заключить, что до настоящего времени в Российской Федерации не сложилась практика статистического учета занятости населения, адекватно отображающая реалии современной экономики. Необходимо существенно расширять перечень показателей занятости населения за счет включения в него разнообразных интегральных показателей. Автором разработана система индикаторов, позволяющих провести комплексную оценку адаптивной занятости в регионе, а также предложена методика комплексной оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в регионе, отличающаяся возможностью определения таких ее показателей как самоприспособление к изменениям, а также гармоничность. Предлагаемая комплексная методика оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям позволяет не только оценить ключевые аспекты процесса трансформации форм занятости населения, но и определить степень ее адаптации к изменениям социально-экономической среды в современных условиях.

ГЛАВА 4. ИССЛЕДОВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ ТРАНСФОРМАЦИИ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РФ И ЕЕ РЕГИОНАХ

4.1. Статистический анализ стандартной занятости населения в современной экономике РФ и ее регионах

Сфера занятости, являясь важной и неотъемлемой частью экономической системы, ощущает на себе влияние основных общеэкономических трендов. В современных условиях она, как и любая другая сфера жизнедеятельности общества, находится под влиянием глобализации, цифровизации и ряда других процессов. По нашему мнению, в настоящее время анализ занятости населения на уровне региона нецелесообразен без соответствующего анализа в мировом и национальном масштабах, поскольку такой многоуровневый анализ позволяет не только выявить существующие проблемы, но и дать прогноз о развитии ситуации в сфере занятости в экономике региона.

Роль и влияние мирового рынка труда в условиях глобализации и интернационализации усиливается и в настоящее время он представляет собой сложную и многоуровневую систему отношений, развивающуюся по поводу согласования спроса и предложения рабочей силы в глобальном масштабе. Кроме того, мировой рынок труда обеспечивает установление цены на рабочую силу и согласование условий труда. В настоящее время подавляющее большинство национальных рынков труда не имеет замкнутого характера и не является обособленным. Подобные перемены в развитии рынка труда выступают предметом научного интереса как отечественных, так и зарубежных исследователей. Большую известность в научном сообществе в настоящее время получили: теория сегментации рынка труда Дж. Данлопа, Ч. Литбитера¹⁶³, теория человеческого капитала Г. Беккера, Я. Мансера, Т. Шульца¹⁶⁴, теория гибкого

¹⁶³Егоршин А.П. Трансформация социально-экономической системы России в период 1988-2013 гг. / Современная экономика: проблемы и решения, 2014. № 1(49). С. 8-18.

¹⁶⁴Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал / Шульц Т.; Лондон, 1971. 522 с.

рынка труда Р. Буае, Г. Стендинга¹⁶⁵, концепция контрактной системы занятости М. Бейли, Д. Гордона, К. Азати¹⁶⁶ и многие другие.

На современном этапе развития мирового рынка труда и занятости населения имеют место следующие особенности. Так, достаточно высокой можно считать численность рабочей силы (3490990 человек или 62,8% от общей численности населения планеты¹⁶⁷). Это достаточно позитивный факт, однако ее территориальное размещение весьма неоднородно. «Наибольшей численностью рабочей силы располагают Китай; Индия; Индонезия; Бразилия; Пакистан. Из развитых стран существенные резервы трудовых ресурсов сосредоточены в США и Японии»¹⁶⁸.

Характер занятости населения на современном этапе также претерпевает существенные изменения. На сегодняшний день только половина занятых работают по найму (1,65 млрд. человек), остальные являются самозанятыми (1,4 млрд. человек)¹⁶⁹. Важной тенденцией в изменении численности занятых в глобальном масштабе выступает быстрый рост численности занятого населения, прежде всего в странах Южной Азии и Африки.

В настоящее время в сфере занятости населения четко обозначился тренд, связанный с масштабным распространением нестандартной занятости при сокращении занятости стандартной. Стандартно занятыми в современных условиях являются не более 50% работников. Ключевым фактором, вызывающим подобные трансформации в сфере занятости, является технологическое обновление экономики и сопутствующие ему организационные и управленческие изменения. Основными формами нестандартной занятости, получившими масштабное распространение в мировой экономике, являются: недозанятость;

¹⁶⁵ Standing G. Unemployment and Labor Market Flexibility. The United Kingdom. Geneva, ILO, 1986. 147 p.

¹⁶⁶ Bailey M.J. National Income and the Price Level: A Study in Macroeconomic Theory. New York, McGraw-Hill, 1971. 278 p.

¹⁶⁷ Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org> (дата обращения 03.09.2017)

¹⁶⁸ Дорохова Н.В. Мировой рынок труда: проблемы и тенденции развития / Н.В. Дорохова // Современная экономика: проблемы и решения. 2017. - № 6 (90). - С. 32

¹⁶⁹ Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org> (дата обращения 03.09.2017)

частичная, временная, непостоянная, неполная, вторичная, дистанционная занятость; сверхзанятость; самозанятость; занятость в неформальном секторе.

При этом масштабы распространения нестандартной занятости в мире с течением времени возрастают, и по оценкам экспертов, в настоящее время достигают 75% от общей численности занятых¹⁷⁰. «При этом мировой тренд направлен в сторону увеличения доли нестандартной занятости. В 2015-2019 гг., по оценкам МОТ, около 30% новых рабочих мест появилось за счет роста численности самозанятых и неоплачиваемых семейных работников – в основном из-за ситуации на рынке труда в странах Африки и Южной Азии»¹⁷¹. Особенности приобретает тенденция распространения нестандартной занятости в развитых странах Запада. Здесь наблюдается достаточно высокий уровень ее правового регулирования, социальной защиты нестандартно занятых. Переход к нестандартной занятости является осознанным выбором работника, желающего иметь гибкий график работы или работать дистанционно.

В качестве негативной тенденции развития современной сферы занятости в мировом масштабе выступает рост неформальной занятости. Международная организация труда считает, что доля неформальной занятости в мире может превышать 50% от общей численности занятого населения. Большинство из неформально занятых являются самозанятыми или выполняют работу в рамках домохозяйств¹⁷². При этом неформальный характер занятости для подавляющего числа таких работников является вынужденной мерой, единственной возможностью обеспечить себе заработок. Такие работники не имеют никаких правовых и социальных гарантий, размер их заработной платы существенно ниже по сравнению с занятыми в формальном секторе. Однако, неформальная занятость, особенно в условиях кризиса, существенно смягчает негативное

¹⁷⁰ World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs / International Labour Office. Geneva: ILO, 2015. (дата обращения 03.09.2017)

¹⁷¹Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org> (дата обращения 03.09.2017)

¹⁷²Там же.

изменение конъюнктуры рынка труда, обеспечивает население дополнительными доходами, формирует основу для развития мелкого бизнеса¹⁷³.

Важным трендом развития социально-трудовой сферы на современном этапе является рост безработицы. По данным Международной организации труда, к концу 2019 г. количество безработных возрастет на 11 млн. человек¹⁷⁴. Проблема безработицы достаточно остро стоит как для развитых стран Европы, так и для развивающихся стран Латинской Америки и Африки. Важно отметить, что в особенно тяжелом положении на рынке труда оказалась молодежь. На сегодняшний день во всем мире 74,5 млн. человек в возрасте от 15 до 24 лет являются безработными¹⁷⁵. Безработица среди молодежи на мировом рынке труда достигла 13%. Этот показатель в три раза выше аналогичного показателя среди взрослого населения. То, что многие молодые люди оказываются в состоянии безработицы в самом начале их трудового пути, может весьма негативно сказаться и на их карьере, и на их психическом состоянии¹⁷⁶.

Обобщая все выше сказанное, в качестве основных трендов развития рынка труда и занятости населения в мире можно назвать:

- 1) рост численности рабочей силы;
- 2) неравномерность территориального размещения рабочей силы;
- 3) масштабное распространение нестандартной занятости;
- 4) сокращение доли стандартной занятости;
- 5) распространение неформальной занятости;
- 6) рост безработицы.

Российская сфера занятости, может быть охарактеризована теми же тенденциями развития. Однако ей присуща и определенная специфика. Специфичность развития современной сферы занятости имеет исторические корни.

¹⁷³Чеканов А.Е. Нестандартные формы занятости в предпринимательских структурах // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). М.: 2013. №14. С. 40–43.

¹⁷⁴Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org>(дата обращения 03.09.2017)

¹⁷⁵Там же.

¹⁷⁶Российский совет по международным делам: статистика и рейтинги [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://russiancouncil.ru/library/stat/>(дата обращения 23.09.2017)

В условиях Советского Союза существовала закреплённая Конституцией СССР обязанность гражданина заниматься общественно полезным трудом. То есть одно из базовых общественных отношений, право на труд, было трансформировано в обязанность. Из этого вытекали государственные гарантии трудоустройства советских граждан. Однако обязательный характер занятости сочетался со свободным выбором профессии, свободного обращения к работодателю в поисках вакансии. Кроме того, работник мог уволиться по собственному желанию. Также не ограничивалась свобода перевода работника из одной организации в другую. Кроме того, в Советском Союзе осуществлялось государственное регулирование заработной платы посредством единой тарифной сетки.

Стремительные изменения в экономике страны в начале девяностых годов двадцатого века привели к соответствующим изменениям в сфере труда и занятости населения, имеющим серьёзные последствия. Э.Р. Саруханов по этому поводу приводит следующее: «В отличие от прежней централизованной системы государство утратило право диктовать расширяющемуся кругу приватизированных предприятий условия найма работников, нуждающихся в трудоустройстве, через механизмы внеэкономического принуждения... Однако, если законодательное закрепление новых отношений требовало минимального времени, то формирование новых институтов и инструментов поддержания занятости, компенсирующих в известной мере старые, не могло произойти столь же быстро»¹⁷⁷.

Как результат столь стремительных, а зачастую и противоречивых рыночных трансформаций в сфере труда и занятости населения явилось возникновение определенных диспропорций, характерных для экономики Российской Федерации в конце 20 начале 21 веков. Основными диспропорциями, по нашему мнению, можно назвать следующие:

¹⁷⁷Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения :учебное пособие. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1993. С. 89.

1. Существенное снижение численности рабочей силы в ряде регионов страны. Является следствием низких шансов для трудоустройства в периферийных районах, моногородах, сельской местности, которые способствуют переходу значительной части населения в трудоспособном возрасте к самозанятости, занятости в неформальном секторе экономики, получению дохода от ведения личного подсобного хозяйства.

2. Масштабное сокращение численности занятых в отраслях материального производства, сопровождающееся одновременным ростом численности занятых в нематериальных сферах экономики, прежде всего в торговле.

3. Значительное сокращение производительности труда на различных производствах вследствие высокой степени износа основных фондов и острой необходимости технического перевооружения предприятий практически во всех отраслях экономики.

4. Массовое сокращение численности среднего научно-технического и технического персонала по причине низкой оплаты труда, а также их массового оттока за рубеж.

5. Появление и распространение такого социально-экономического явления как безработица. По этому поводу Э.Р Саруханов. отмечает следующее: «Выход на рынок труда высококвалифицированных работников оборонных предприятий, отраслей машиностроения и их длительное пребывание в качестве безработных резко снижают их профессиональные характеристики, делают часть из них непригодными для работы по профильным специальностям. В результате нарастает невостребованность этих лиц на рынке труда»¹⁷⁸.

6. Существенные изменения, имеющие место в профессионально-квалификационной структуре занятости населения, а также половозрастной структуре, проявляющие себя прежде всего «старением» трудовых коллективов на многих «непрестижных» предприятиях.

¹⁷⁸Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения :учебное пособие. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1993. С. 90.

7. Распространение неполной занятости, неформальной занятости, некоторых форм нестандартной занятости.

Данные тенденции имели место на постреформенном этапе развития российской экономики. Дальнейшее развитие сферы занятости и рынка труда, начавшееся с 2000 г. можно описать следующими явлениями. К числу ключевых факторов, влияющих на развитие данной сферы в России, по нашему мнению, относятся:

1) Глобализация и интеграция отечественной экономики в систему мировых рынков. Российский рынок труда становится полноценной частью мирового рынка труда, что открывает для его развития определенные перспективы, но при этом несет и ряд серьезных угроз, проявляющих себя в росте безработицы, стихийном распространении нестандартных форм занятости и ряде других.

2) Циклический характер развития мировой и российской экономики. Рынок труда, выступая важной частью экономики любого государства, испытывает на себе последствия цикличности экономического развития, сопровождающиеся ростом безработицы, в том числе циклической, на рынке труда, ростом напряженности на рынке труда, увеличением времени поиска работы и так далее. При этом российский рынок труда демонстрирует нетипичную реакцию на циклические изменения в экономике, состоящую в значительных задержках выплат заработной платы, массовых нарушениях трудового законодательства со стороны работодателей, ухудшении условий найма, ростом неформального сегмента, распространением нестандартных форм занятости, позволяющих смягчить напряжение на рынке труда.

3) Технологическое обновление российской экономики, способствующее, с одной стороны, созданию новых высокопроизводительных рабочих мест, а, с другой стороны, провоцирующее рост структурной безработицы.

4) Существенные изменения пенсионной системы, и прежде всего изменение возраста выхода на трудовую пенсию, сопровождающееся проблемой трудоустройства и переобучения работников предпенсионного возраста.

Кроме того, существенные изменения претерпевают ценностные установки работника, а также система его потребностей, что в свою очередь также существенно влияет на динамику основных показателей рынка труда и сферы занятости. Как следствие, в корне меняется отношение человека к труду. В современных условиях труд представляет собой не просто способ обеспечения средствами для существования работника, но и средство самовыражения и самоутверждения.

Таким образом, история становления современного российского рынка труда и сферы занятости имеет советские корни. Современный российский рынок труда и сфера занятости могут быть охарактеризованы следующим образом (табл. 4.1).

Таблица 4.1 - Основные показатели состояния рынка труда и занятости населения России за период 2000-2018 гг.¹⁷⁹

Показатель	2000	2004	2008	2012	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс.чел	87172	89896	89752	87055	84199	83224	82264
Удельный вес трудоспособного населения в общей численности населения страны, %	59,4	62,4	63,3	60,8	57,4	56,7	56,0
Численность занятых, тыс. чел.	65070	67319	71003	71545	72393	72142	72354
Уровень занятости, %	58,5	60,3	63,2	64,9	65,7	65,5	65,6
Численность безработных	7699,5	5666,0	4697,0	4130,7	4243,5	3966,5	3657,0
Уровень безработицы, %	10,6	7,8	6,2	5,5	5,5	5,2	4,8

Источник: составлено автором

¹⁷⁹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

Анализ состояния рынка труда и занятости населения Российской Федерации за 2000-2018 годы выявил следующее. Так, численность населения в трудоспособном возрасте (трудоспособным считается возраст: для мужчин – 16–59 лет, женщин – 16–54 года) в Российской Федерации за рассматриваемый период сократилась чуть более чем на 4000 тыс. чел. и составила на 2018 год 82264 тыс. человек. Удельный вес трудоспособного населения в общей численности населения страны также имел тенденцию к сокращению и в 2018 году равнялся 56,0 % (см. рис 4.1, 4.2)



Рисунок 4.1 – Динамика численности населения России в трудоспособном возрасте за период 2000-2018 гг, тыс. чел.¹⁸⁰

Источник: составлено автором



Рисунок 4.2 – Динамика удельного веса трудоспособного населения в общей численности населения России за период 2000-2018 гг, %.¹⁸¹

Источник: составлено автором

¹⁸⁰ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

¹⁸¹ Там же.

Численность занятого населения в Российской Федерации в период с 2000 г по 2018 год увеличилась на 7284 тыс. человек и составила на конец анализируемого периода 72354 тыс. человек. Уровень занятости также имеет положительную динамику (рис. 4.3)



Рисунок 4.3 – Динамика уровня занятости населения России за период 2000-2018 гг, %¹⁸²

Источник: составлено автором

Одной из российских особенностей является низкая безработица. Так, численность безработных устойчиво сокращается, незначительно поднимаясь лишь в годы экономического кризиса (2008-2010, 2014-2015 гг.). Объяснить данный факт можно во многом особенностями трудового поведения российских граждан. Они предпочитают в перспективе быть уволенными работу неполное рабочее время, уход в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя и так далее. Кроме того, многие граждане с недоверием относятся к деятельности службы занятости населения и обращаются туда крайне редко. Уровень безработицы в российской экономике стабильно сокращается в анализируемом периоде и в настоящее время является одним из самых низких в мире.

Для российской экономики актуальной является проблема неформальной занятости. Согласно данным Росстата наблюдается рост неформальной занятости.

¹⁸² Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

Росстат относит к числу занятых в неформальном секторе лиц, которые в течение обследуемого периода были заняты в одной из производственных единиц неформального сектора, независимо от того, являлась ли данная работа основной или дополнительной.

В качестве критерия определения единиц неформального сектора принято считать отсутствие статуса юридического лица. К неформальному сектору статистика относит (рис. 4.4):

Занятые в неформальном секторе	Занятые в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, вне зависимости от наличия или отсутствия официальной регистрации
	Занятые по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей
	Занятые в фермерском хозяйстве
	Занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации

Рисунок 4.4 – Занятые в неформальном секторе

Источник: составлено автором

По данным обследований Федеральной службы государственной статистики на конец 2017 года доля неформально занятых составила 19,8% от общей численности занятого населения (табл. 4.2).

Таблица 4.2 - Динамика неформальной занятости в России за период 2007-2017 гг.¹⁸³

Год	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность занятых в неформальном секторе, тыс. чел.	13570	13950	13489	11582	12921	13599	14096	14386	15432	14702	14253
Удельный вес занятых в неформальном секторе в общей численности занятых в экономике, %	19,1	19,6	19,3	16,4	18,2	19,0	19,7	20,1	21,2	20,2	19,8

Источник: составлено автором

Данные службы госстатистики показывают, что за анализируемый период произошло увеличение численности занятых в неформальном секторе на 683 тыс. чел. или 0,7 п.п. Такая динамика может быть обусловлена тем, что неформальная занятость зачастую выступает единственной возможностью найти оплачиваемую работу для очень широкого круга лиц (имеющих низкую конкурентную позицию на рынке труда), а также предоставляет возможность работать по гибкому графику и получать дополнительный доход. Как правило, неформальный сектор базируется на личностных отношениях, таких как родство, дружба, знакомство. Это во многом смягчает действие формальных процедур и правил, сокращает бюрократические барьеры. Однако, трудовые права занятых в неформальном секторе не защищены законом, у таких работников отсутствуют гарантии социальной защиты.

¹⁸³ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

Неформальный сектор стал фактически самостоятельным сегментом экономики и оказывает заметное влияние на состояние занятости населения и социально-экономическую ситуацию в целом. За последние годы занятость в неформальном секторе достигла значительных масштабов, к его услугам в той или иной мере прибегает большинство населения (табл. 4.3).

Таблица 4.3 - Доля занятых в неформальном секторе России, %¹⁸⁴

Год	Доля занятых только в неформальном секторе	Доля занятых в неформальном секторе и вне его	из них	
			с основной работой в неформальном секторе	с дополнительной работой в неформальном секторе
2012	90,4	9,6	1,2	98,8
2013	91,3	8,7	1,5	98,5
2014	91,3	8,7	2,2	97,8
2015	90,4	9,6	1,3	98,7
2016	90,1	9,9	0,8	99,2
2017	93,3	6,7	0,1	99,9

Источник: составлено автором

Из данных, представленных в таблице 4.3, можно констатировать, что работа в неформальном секторе, практически, для всех занятых в нем является основной – 93,3 % в 2017 году. Такие тенденции можно объяснить наличием кризисных явлений в экономике (2008, 2014 гг) и попытками граждан обеспечить себя оплачиваемой работой. Также, с нашей точки зрения, данная тенденция является следствием отсутствия целенаправленной государственной политики борьбы с неформальной занятостью, в том числе предусматривающей мероприятия, направленных на выход малого и среднего бизнеса из тени.

Все виды неформальной занятости имеют общую черту - нестабильность, связанную с ограничением доступа к рынку капитала, учреждениям

¹⁸⁴ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

профессиональной подготовки, системе социального обеспечения, правовой защите.

Неформальная занятость, может быть оценена и как положительное, и как отрицательное явление. «К положительным моментам неформальной занятости относятся: расширение возможностей для трудоустройства; повышение доходов населения; расширение рынка товаров и услуг; создание базы для развития малого бизнеса; предоставление бывших еще недавно дефицитных товаров и услуг; удобный режим работы. К отрицательным моментам относятся: создание дополнительных условий для развития криминальной среды; отсутствие реальных социальных гарантий; отток квалифицированных и перспективных работников из формального сектора; дисквалификация и люмпенизация значительной части занятых в неформальном секторе, особенно молодежи; сокращение налоговых доходов бюджета государства»¹⁸⁵.

Еще одной из тенденций развития российской экономики на современном этапе является распространение нестандартных форм занятости населения. В Российской Федерации, по оценкам исследователей, уровень нестандартной занятости превышает 50% от общей численности занятого населения¹⁸⁶.

При этом анализ данных статистики, а также публикаций по данной проблематике, позволяет сделать вывод о том, что динамика развития нестандартной занятости в РФ имеет устойчивую тенденцию к росту при одновременном сокращении доли стандартной занятости, что соответствует общемировым тенденциям.

Основные показатели развития региональных рынков труда и сферы занятости могут значительно отличаться от приведенных выше. Анализ основных индикаторов развития рынка труда и занятости населения в Воронежской области, как среднестатистическом субъекте Российской Федерации, выявил ряд закономерностей (табл. 4.4).

¹⁸⁵ Дорохова Н.В. Проблема неформальной занятости в России/ Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова// Экономика. Инновации. Управление качеством: научно-теоретический журнал. – Воронеж : Изд-во ФГБОУ ВПО «ВГУИТ», 2017. – №1(12). – С.56

¹⁸⁶ Мусаев Б. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ», 2017. Том 9. № 2.

Таблица 4.4 - Основные показатели рынка труда и занятости населения Воронежской области за период 2000-2018 гг.¹⁸⁷

Показатель	2000	2004	2008	2012	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс.чел	1366,3	1397,0	1389,9	1420,3	1390,7	1294,8	-
Удельный вес трудоспособного населения в общей численности населения страны, %	56,0	59,3	60,9	59,6	56,8	55,5	-
Численность занятых, тыс. чел.	1052,8	1001,3	1097,6	1099,8	1112,8	1125,2	1139,8
Уровень занятости, %	56,8	54,8	59,7	61,0	63,0	63,6	64,3
Численность безработных	118,6	95,7	60,8	64,6	52,3	51,2	43,3
Уровень безработицы, %	10,1	8,7	5,2	5,5	4,5	4,3	3,7

Источник: составлено автором

Так, численность трудовых ресурсов в регионе, по данным официальной статистики, составляет на 1 января 2017 года 1294,8 тыс. человек. При этом в последнее время данный показатель имеет тенденцию к сокращению (рис. 4.5).

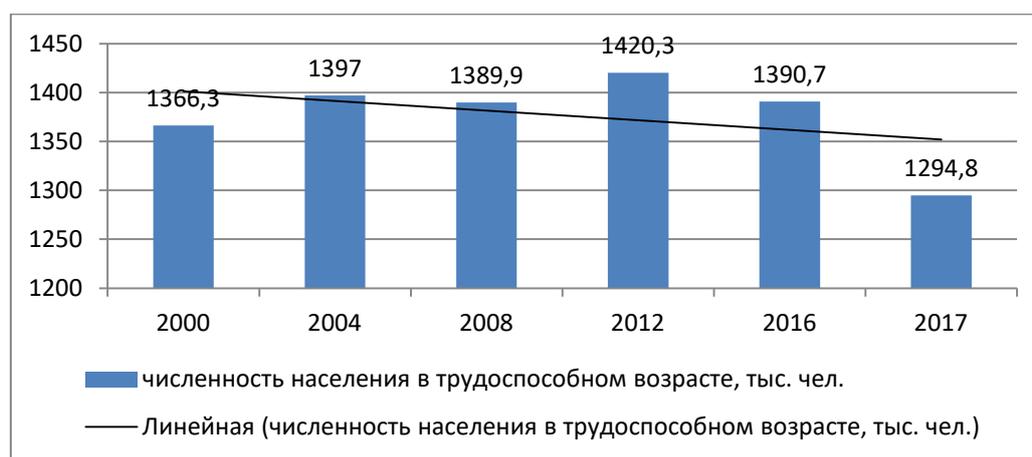


Рисунок 4.5 – Динамика численности занятых в экономике Воронежской области за период 2000-2017 гг., тыс.чел.¹⁸⁸

Источник: составлено автором

¹⁸⁷ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

¹⁸⁸ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

По сравнению со значением по РФ и ЦФО в Воронежской области сохраняется относительно высокая доля экономически неактивного населения. При этом относительно низким является уровень занятости населения, по данным официальной статистики он составляет 62,2%, что на 2,8 п.п. ниже чем в РФ и на 6,0 п.п. ниже аналогичного показателя по ЦФО. В подобной ситуации, а также с учетом сложной демографической обстановке в регионе, достаточно остро стоит вопрос о вовлечении дополнительных трудовых ресурсов в экономику. Эту проблему можно решить путем создания условий для вовлечения в трудовую деятельность наименее активных категорий граждан (женщин с малолетними детьми, инвалидов, студентов, пенсионеров и т.д.) в том числе за счет развития нестандартных форм занятости.

Уровень экономической активности населения в Воронежской области имеет тенденцию к росту, но заметно уступает аналогичному показателю в целом по РФ и по ЦФО (рис.4.6)

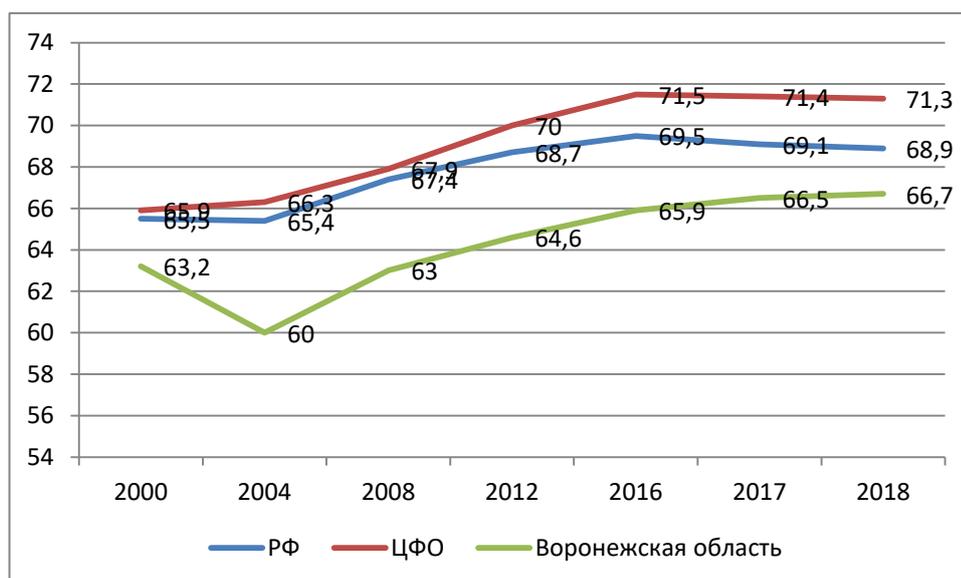


Рисунок 4.6 – Динамика уровня участия населения в рабочей силе в Воронежской области за период 2000-2018 гг., в %¹⁸⁹

Источник: составлено автором

Важным показателем, отражающим ситуацию в экономике региона, выступает показатель уровня безработицы (рис. 4.7).

¹⁸⁹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)



Рисунок 4.7 – Динамика уровня безработицы в Воронежской области за период 2000-2018 гг., в %¹⁹⁰

Источник: составлено автором

По данным Росстата уровень безработицы в 2018 году составил 3,7 % - улучшение рейтинга среди субъектов РФ произошло на 7 позиций (с 24 на 17 место). По данным Минтруда, в последние годы регион сохраняет лидерство по уровню трудоустройства безработных граждан - 7 место. Практически каждые восемь из 10 обратившихся в службу занятости были трудоустроены.

Таким образом, динамика основных показателей, отражающих конъюнктуру рынка труда и занятости населения Воронежской области, может быть оценена как положительная. Именно этим обусловлена позитивная динамика значения показателя «коэффициент напряженности на рынке труда» как на полном рынке труда, так и в регистрируемом его сегменте со значения 3,9 в 2012 году до 1,9 в 2017 году для полного рынка труда, и 1,1 и 0,7 соответственно для регистрируемого рынка труда.

Важной тенденцией развития региональной экономики Воронежской области выступает достаточно массивный ее неформальный сегмент. По данным официальной статистики в Воронежской области к категории неформально

¹⁹⁰ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

занятых можно отнести 266 тысяч человек¹⁹¹ или 23,9 процентов от общей численности занятого населения.

«Воронежским государственным университетом совместно с Департаментом труда и занятости населения впервые был проведен опрос в форме анкетирования с целью более детального исследования масштабов и причин неформальной занятости в Воронежской области. По итогам исследования количество неформально занятых составляет 24,1 % от общей численности опрошенных. Этот показатель фактически соответствует данным официальной статистики»¹⁹². В ходе исследования было установлено, что неформальный характер трудоустройства в подавляющем числе случаев является инициативой работодателя, который имеет от этого прямые экономические выгоды.

«В современных условиях неформальная занятость постепенно перетекает из неформального сектора экономики в формальный. Так, огромное число российских предприятий, работающих легально, в той или иной степени используют труд работников, не заключая с ними трудовой договор. Зачастую такими работниками являются нелегальные иммигранты, что свидетельствует о наложении проблем неформальной занятости и нелегальной миграции. Во многом такое положение можно объяснить отношением работодателей к неформальной занятости, что подтверждают данные опроса»¹⁹³.

Поскольку инициатива неформальной занятости исходит от работодателя, считаем целесообразным исследовать их мнение о данном явлении. С этой целью был проведен опрос, в котором приняли участие 300 руководителей предприятий различных форм собственности Воронежской области и г. Воронежа. Только 5% респондентов утвердительно ответили на вопрос об использовании на их предприятиях неформальной занятости. Такие результаты во многом сопряжены с

¹⁹¹Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru>. (дата обращения 14.03.2019)

¹⁹² Федченко А.А. Проблема неформальной занятости с позиции работодателя/ А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. - № 3.- С. 98

¹⁹³ Там же.

четким пониманием руководителями противоправности своих действий и страхом утечки подобной информации. При этом большинство из опрошенных видят определенные положительные моменты от использования неформальной занятости. К таковым руководители предприятий отнесли существенную экономию издержек на персонал, а также на оборудование рабочих мест, выполнение требований техники безопасности.

Результаты ответа на вопрос о недостатках использования неформальной занятости распределились следующим образом (рис. 4.8)

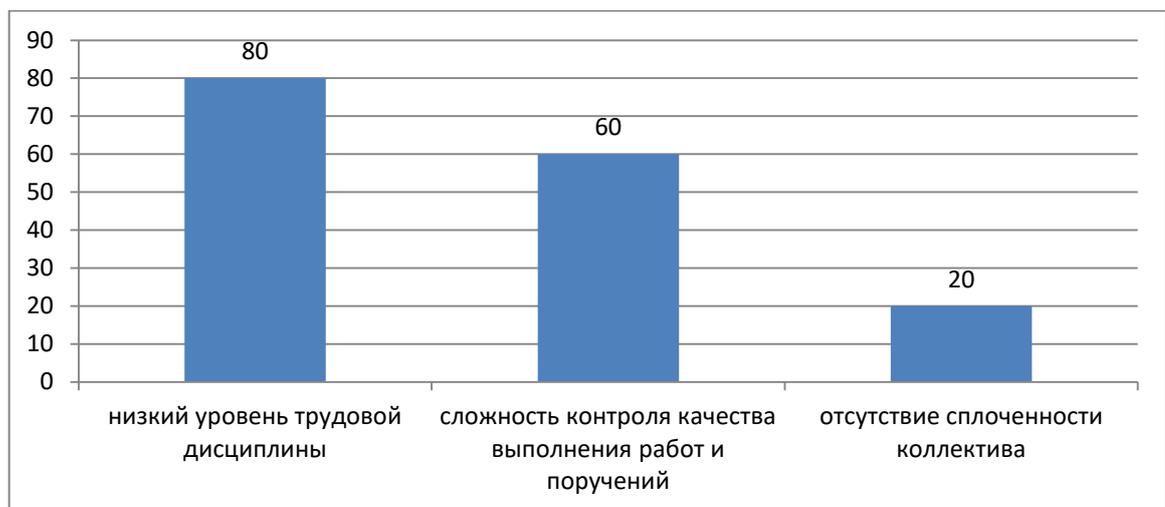


Рисунок 4.8 - Распределение ответов на вопрос о недостатках неформальной занятости

Источник: составлено автором

Однако, при всех недостатках неформальной занятости, работодатели отмечают более высокий уровень мотивации таких работников, поскольку они четко осознают взаимосвязь между результатами своего труда и вознаграждением.

Исследование позволило выявить важность работы по индивидуальному графику для неформально занятых (40%).

Важной тенденцией развития региональной экономики Воронежской области на современном этапе является возникновения и распространение в ней разнообразных форм нестандартной занятости населения. Так, по данным статистики численность работников, работавших неполное время увеличилась в

Воронежской области с 7,5 тыс.чел в 2015 году до 8,6 тыс.чел в 2018 году¹⁹⁴. Подобные тенденции наблюдаются и по другим формам нестандартной занятости, однако, статистические данные не позволяют составить полную картину происходящих изменений в региональной экономике.

4.2. Комплексный анализ нестандартной занятости населения

В настоящее время все большее распространение в современной экономике получают нестандартные формы занятости. При этом статистические данные отражают данную тенденцию не в полном объеме, поскольку в официальных статистических материалах содержится информация о надомном труде, сверхзанятости, неполной занятости, самозанятости и занятости по договору ГПХ, занятости в личном подсобном хозяйстве. Однако эти статистические данные носят фрагментарный характер, не позволяют составить целостную картину, отражающую процесс эволюции форм занятости населения. С целью устранения данной проблемы проводятся многочисленные исследования, направленные на выявление истинных масштабов и особенностей нестандартной занятости в экономике Российской Федерации и ее отдельных регионов.

Восполнить пробелы в статистических данных, характеризующих масштабы и особенности нестандартной занятости в региональных экономиках, можно использованием различных эмпирических методов исследования. Обобщая многочисленные исследования различных авторов¹⁹⁵ по данной проблематике, можно констатировать, что все они ориентированы на выявление следующих аспектов нестандартной занятости населения:

¹⁹⁴ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru>. (дата обращения 14.03.2019)

¹⁹⁵ Лапина Т.А. Динамика видов нестандартной занятости в Омской области в 2010–2015 гг. / Т.А. Лапина, О.С. Коржова // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». 2017. № 4 (60). С. 162–171; Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития/ Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина// Вестник НГУЭУ. 2015. №1. С. 156-161; Смирных Л.И. Временная (непостоянная) занятость // В кн.: Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, С. Ю. Роцин. М. : Центр стратегических разработок. 2017. Гл. 8. С. 80-91.

- 1) анализ динамики распространение нестандартной занятости в современной экономике РФ;
- 2) выявление особенностей разнообразных форм нестандартной занятости населения;
- 3) оценка положительных и отрицательных последствий использования нестандартных форм занятости населения;
- 4) выявление степени удовлетворенности трудом нестандартно занятых работников.

Подобные исследования проводятся как в масштабах всей страны, так и отдельных ее регионов. Результаты исследований на региональном уровне заметно отличаются, что можно объяснить наличием существенных различий в развитии социально-экономических систем российских регионов.

Обобщение наиболее репрезентативных исследований по данной проблематике позволило выявить следующее. Так, исследования, ориентированные на выявление масштабов и динамики распространения нестандартной занятости в экономике российских регионов, могут основываться как на статистических данных, так и на результатах эмпирических исследований. При этом большинство авторов сходятся во мнении относительно неполноты статистических данных по исследуемой проблематике. Например, исследование Т.А. Лапиной, О.С. Коржовой¹⁹⁶, проведенное на материалах Омской области. В результате авторы пришли к выводу о том, что в Омской области сложилась устойчивая тенденция расширения доли нестандартной занятости в общей численности занятого населения. При этом авторы исследовали такие формы нестандартной занятости населения, имеющие отражение в официальной статистике, как работа по гибкому графику, сверхзанятость, неполная занятость, неформальная занятость и ряд других.

При исследовании особенностей тех или иных форм нестандартной занятости исследователи сосредотачивают внимание на изучении их

¹⁹⁶ Лапина Т.А. Динамика видов нестандартной занятости в Омской области в 2010–2015 гг. / Т.А. Лапина, О.С. Коржова // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». 2017. № 4 (60). С. 162–171.

особенностей. Большой массив исследований посвящен выявлению достоинств и недостатков таких форм нестандартной занятости как дистанционная занятость (Ю.В. Долженкова¹⁹⁷), временная занятость (Л.И.Смирных¹⁹⁸), агентская занятость (Ю.Г. Одегов¹⁹⁹). Необходимо отметить, что сравнительный анализ проведенных в данном направлении исследований позволил установить, что специфика распространения отдельных форм нестандартной занятости в российских регионах во многом зависит от уровня социально-экономического развития территории.

Большой интерес представляют исследования, направленные на изучение последствий использования разнообразных форм нестандартной занятости. Так, О.В. Коваленко, О.В. Немировская²⁰⁰ предприняли попытку оценить потери бюджета и внебюджетных фондов Алтайского края от использования нестандартной занятости. Результаты их исследования позволяют сделать вывод о том, что отсутствие законодательного признания и регулирования многочисленных форм нестандартной занятости приводит к существенным потерям со стороны бюджетов всех уровней, а также внебюджетных фондов.

Что касается исследований, направленных на изучение «самочувствия» нестандартно занятых работников, то можно отметить, что в настоящее время они являются наиболее распространенными в практике исследований на региональном уровне. Данный факт можно объяснить тем, что нестандартная занятость населения в ее многочисленных формах стала реальностью для всех российских регионов. Содержательное исследование на материалах Вологодской

¹⁹⁷ Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития/ Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. 2015. №1. С. 156-161.

¹⁹⁸ Смирных Л.И. Временная (непостоянная) занятость // В кн.: Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, С. Ю. Рошин. М. : Центр стратегических разработок. 2017. Гл. 8. С. 80-91.

¹⁹⁹ Одегов Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом/Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин/ Учебник и практикум / Москва, 2017. Сер. 61 Бакалавр и магистр. Академический курс (1-е изд.). 2017. 389 с.

²⁰⁰ Коваленко О.В. Нестандартная занятость: сущность, виды, оценка масштабов и последствий в Алтайском крае / О.В. Коваленко, О.В. Немировская // Актуальные вопросы функционирования экономики Алтайского края. 2017. № 9. С. 165-205. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30753543> (дата обращения 14.08.2018)

области провел А.В. Попов²⁰¹. В результате он пришел к выводу о том, что в Вологодской области преобладает нестандартная занятость. При этом автор отмечает, что «она характеризуется, прежде всего, признаками, негативно сказывающимися на качестве трудовой жизни работающего населения. К ним можно отнести отсутствие базовых социальных гарантий, устное оформление трудовых отношений, вторичную занятость и т. д. В итоге качество трудового потенциала «нестандартных» работников уступает качеству «стандартных»²⁰².

Таким образом, нестандартная занятость, ее масштабы и динамика распространения, особенности применения отдельных форм, достоинства и недостатки являются объектом пристального внимания исследователей. Анализ результатов исследований различных авторов позволяет сделать следующие выводы:

- 1) нестандартная занятость населения получила распространение в экономике всех регионов Российской Федерации;
- 2) масштабы ее распространения, а также ее отдельных форм во многом зависят от уровня социально-экономического развития региона;
- 3) как правило, нестандартно занятые работники свидетельствуют о вынужденном характере своей нестандартной занятости.

С целью выявления масштабов нестандартной занятости, распространения ее отдельных форм, а также особенностей на региональном уровне автором был проведен ряд исследований в форме опроса (Приложения А, Б, В).

В рамках первого исследования было опрошено 994 респондента в возрасте от 18 до 72 лет. Выборка репрезентативна по таким параметрам как: форма собственности, уровень образования респондентов, их пол и возраст. Выборка пропорционально охватывает жителей городских округов и муниципальных районов области. Цель опроса состояла в выявлении масштабов нестандартной занятости в Воронежской области, а также распространение ее отдельных форм.

²⁰¹ Попов А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда / А.В. Попов // Социальное партнерство. 2017. №1. С. 1-10.

²⁰² Там же.

При обработке ответов на вопросы анкеты были получены следующие результаты.

На вопрос о том можно ли отнести нынешнюю работу респондентов к стандартной занятости (с заключением на неопределенный срок трудового договора, стандартное время работы, стандартный график работы, работа на рабочем месте работодателя, предоставление социальных гарантий) положительно ответили 77%. Остальные 23% респондентов по каким-либо признакам относят свою нынешнюю работу к нестандартной занятости.

В дальнейшем опросе участвовали именно эти респонденты.

На вопрос о форме своей занятости в настоящее время их ответы распределились следующим образом (табл. 4.5).

Таблица 4.5 - Распределение ответов респондентов на вопрос о форме их занятости

Формы нестандартной занятости	Количество, в %
занятость на условиях срочных трудовых договоров	37
занятость на условиях неполного рабочего времени	17
агентская занятость	2
временная (непостоянная) занятость, то есть выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы	11
дистанционная занятость	1
занятость на условиях гражданско-правовых договоров	16
вторичная занятость	13
сверхзанятость	3

Источник: составлено автором

Как показывает анализ данных таблицы «в региональной экономике самой распространенной формой нестандартной занятости (37%) выступает занятость на условиях срочных трудовых договоров. Что возникает, как правило, по инициативе работодателя, который не имеет твердой уверенности в будущем своей организации. Наемные работники, занятые на условиях срочных трудовых договоров, рассматривают свою ситуацию как вынужденную, подрывающую их уверенность в завтрашнем дне, возможность строить личные и карьерные планы.

Второй по распространенности в регионе (17%) выступает занятость на условиях неполного рабочего времени (сокращенная рабочая неделя, отпуска с разрешения администрации, гибкие графики работы, проч.). Данная форма нестандартной занятости используется часто как по инициативе работодателя, так и по инициативе наемных работников. Первые, как правило, прибегают к ней с целью экономии издержек на оплату труда персонала, вторые – по семейным или иным обстоятельствам»²⁰³.

Далее по степени распространенности следуют занятость на условиях гражданско-правовых договоров и вторичная занятость –16% и 13% соответственно. Данные формы наемными работниками используются, как правило, в качестве источника дополнительного заработка как в организации, где работник имеет основное место работы, так и в других организациях.

Временная занятость является также достаточно распространенной формой нестандартной занятости (11%), что можно объяснить сезонностью аграрного производства, строительства и так далее.

Менее распространенной формой нестандартной занятости по результатам опроса представляется сверхзанятость (3%). Данную форму занятости можно считать вынужденной. Работники соглашались на такую форму занятости, как правило, по причине низкой оплаты труда по основному месту работы.

«Наименее распространенными формами нестандартной занятости в Воронежской области являются агентская занятость (2%) и дистанционная занятость (1%). На агентскую занятость вынуждены соглашаться люди, отчаявшиеся найти работу на иных условиях, или имеющие какие-либо ограничения (отсутствие документов, наличие вредных привычек и т.д.). При этом в регионе достаточно широко представлены компании, предлагающие подобные услуги. На сегодняшний день в г. Воронеже и области такие услуги предоставляют свыше 30 компаний. Их услугами пользуются такие крупные

²⁰³ Дорохова Н.В. Направления развития социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики/ Н.В.Дорохова// В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. Редакционная коллегия: А.А. Федченко, О.А. Колесникова. 2019. - С. 74

клиенты как: торговая сеть «Ашан», сети супермаркетов «Пятерочка», «Фикс Прайс» и другие. Дистанционная занятость является, по мнению многих экспертов, достаточно перспективной формой нестандартной занятости. В мире она развивается достаточно динамично. Как правило дистанционно работают специалисты высокого уровня квалификации, такие как программисты, IT-специалисты, дизайнеры и др»²⁰⁴. К сожалению, в регионе она не получила широкого распространения, не смотря на усилия региональных органов власти, разработавших и реализующих Дорожную карту по развитию дистанционной занятости в Воронежской области.

На вопрос о желании перехода к стандартной занятости ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 4.9).

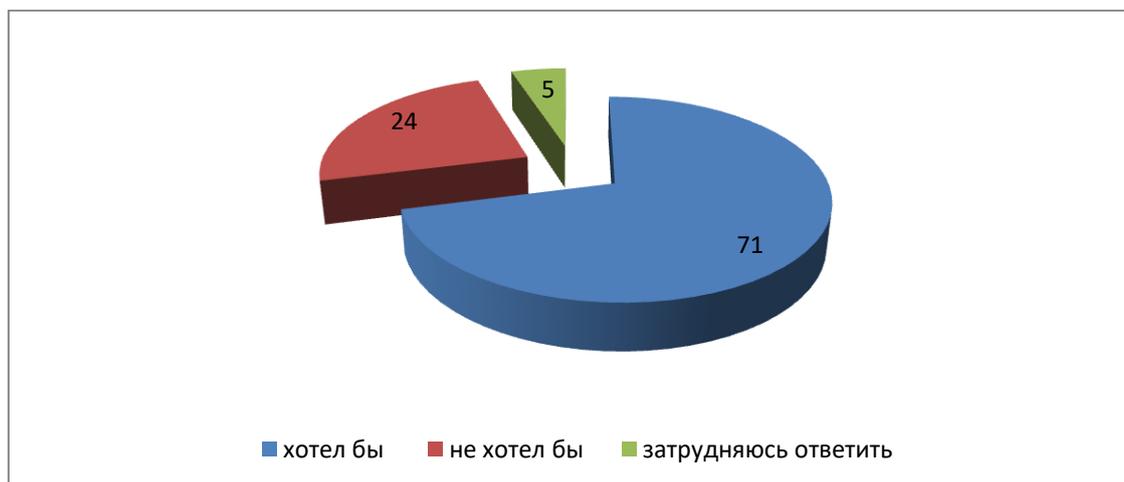


Рис. 4.9 – Распределение ответов на вопрос о желании смены нестандартной занятости на стандартную

Источник: составлено автором

Таким образом, 71% опрошенных высказали желание изменить форму своей занятости, что объясняется вынужденным характером их положения.

Обобщив результаты данного исследования, можно сделать вывод о том, что разнообразные формы нестандартной занятости достаточно широко

²⁰⁴ Дорохова Н.В. Направления развития социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики/ Н.В.Дорохова// В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. Редакционная коллегия: А.А. Федченко, О.А. Колесникова. 2019. - С. 74

представлены в экономике Воронежской области, охотно используются работодателями, которые их рассматривают, прежде всего, как перспективный инструмент экономии средств на оплату труда персонала. Однако, многие из принявших участие в опросе наемных работников отмечали вынужденный характер нестандартной занятости и высказывали желание о переходе к стандартной занятости. Такое положение дел можно объяснить, по нашему мнению, низким уровнем правового регулирования нестандартных трудовых отношений и социальных гарантий работникам, имеющим «нестандартные» условия занятости.

Второе исследование, целью которого было выявление распространения и особенностей использования нестандартных форм занятости на крупных и средних предприятиях региона, показало отличные от предыдущих результаты. Данное исследование проводилось в апреле - ноябре 2016 года совместно с Облсовпрофом. В нем приняли участие 226 работников различных предприятий г. Воронежа и области. Выборка репрезентативна по форме собственности, размеру предприятия, отраслевой принадлежности.

Несколько иной видится ситуации с развитием нестандартной занятости глазами работников крупных и средних предприятий региона. Так из общего числа опрошенных, только 4% ответили, что они являются нестандартно занятыми (табл. 4.6).

Таблица 4.6 - Распределение ответов респондентов на вопрос о форме нестандартной занятости

Формы нестандартной занятости	Количество, в %
трудится по срочному трудовому договору	9
в режиме неполного рабочего времени	36
временная занятость	9
самозанятость	9
вторичная занятость	9
неформальная занятость	18
сверхзанятость	10

Источник: составлено автором

Таким образом, самой распространенной формой нестандартной занятости с позиции наемных работников является работа в режиме неполного рабочего времени. Как правило, такую форму занятости имеют работники, занятые в нескольких организациях, что можно объяснить низким уровнем оплаты труда в регионе. Что подтверждается и распределением ответов на вопрос о причинах выбора нестандартной занятости наемным работником. Далее в опросе участвовали лишь те работники, которые ответили, что они являются нестандартно занятыми.

В качестве основных причин выбора нестандартной формы занятости наиболее часто респонденты указывали возможность увеличения собственного дохода (что объясняется относительно низким уровнем оплаты труда на многих предприятиях региона), а также возможность совмещения занятости с семейными обязательствами (как правило, так отвечали женщины имеющие маленьких детей, лица, имеющие обязанности по уходу за престарелыми и тяжело больными родственниками, студенты и т.д.). Распределение ответов респондентов на вопрос о причинах выбора нестандартной занятости представлено в таблице 4.7.

Таблица 4.7 - Распределение ответов респондентов на вопрос о причинах нестандартной занятости

Какие причины повлияли на выбор Вами нестандартной занятости	Количество, в %
желание совмещать работу с учебой	13
возможность профессионального развития	13
возможность работать в домашних (более комфортных) условиях	13
экономия времени и денег на дорогу	13
преимущества гибкого графика работы	26
возможность совмещать занятость с семейными обязательствами	38
возможность увеличить свой доход	75
жизненные обстоятельства (дополнительный доход, угроза увольнения и т.д.)	26
экономический кризис в стране	0
инициатива работодателя	0

Источник: составлено автором

Далее респондентам предлагалось ответить на вопрос о тех преимуществах, которые они видят в своей нестандартной занятости. Ответы здесь распределились следующим образом (табл. 4.8).

Таблица 4.8 - Распределение ответов респондентов на вопрос о преимуществах нестандартной занятости

Преимущества нестандартных форм занятости	Количество, в %
дополнительный доход	75
гибкий режим рабочего времени	50
наличие дополнительного свободного времени	38
экономия времени и денег на транспорт	13
возможность профессионального развития (учеба, наличие времени на основное и дополнительное обучение)	13
возможность самореализации	13

Источник: составлено автором

Таким образом, наиболее очевидными преимуществами нестандартной занятости работники считают:

- 1) возможность получения дополнительного дохода - 75 процентов;
- 2) возможность работать по удобному для них графику – 50%;
- 3) наличие свободного времени – 38%.

Такое распределение ответов респондентов можно объяснить низким уровнем оплаты труда в регионе, желанием работников иметь больше свободного времени (часто и для того, чтобы совмещать несколько мест работы).

В качестве недостатков, характерных для нестандартной занятости подавляющее большинство опрошенных указали отсутствие социальных гарантий, нестабильность дохода, а также (табл. 4.9):

Таблица 4.9 - Распределение ответов респондентов на вопрос о недостатках нестандартной занятости

Недостатки нестандартных форм занятости	Количество, в %
отсутствие социальных гарантий	38
нестабильность заработка	26
отсутствие сопричастности с трудовым коллективом	0
профессиональный риск	13
необходимость приспособления к особенностям трудовой дисциплины в различных организациях	26

Источник: составлено автором

Подводя итог по результатам проведенного исследования, можно констатировать следующее:

- нестандартные формы занятости являются востребованными наемными работниками;
- самой распространенной формой нестандартной занятости с позиции наемных работников является работа в режиме неполного рабочего времени;
- основным мотивом, побуждающим работников выбирать нестандартные формы занятости является желание иметь дополнительный заработок;
- по мнению наемных работников нестандартная занятость имеет свои достоинства и недостатки.

Таким образом, проведенные исследования позволили составить портрет нестандартно занятого работника Воронежской области. Им является человек с высшим образованием (63% респондентов), среднего возраста от 30 до 44 лет включительно (63% респондентов), относящийся к категории специалиста или руководителя (63% респондентов). Нестандартно занятые женщины трудятся преимущественно в сфере услуг, мужчины – в сфере материального производства.

При этом необходимо отметить, что наибольшее распространение нестандартная занятость получила на предприятиях малого бизнеса, относящихся к сфере услуг, строительства и сельского хозяйства.

Кроме того, автором совместно с Департаментом труда и занятости Воронежской области было проведено исследование в форме опроса, в котором

приняли участие 300 руководителей различных организаций г. Воронежа и области. Выборка репрезентативна по форме собственности, отраслевой принадлежности, списочной численности работников предприятия. Целью исследования выступило изучение отношения работодателей к нестандартным формам занятости, а также особенностей мотивации нестандартно занятых работников.

По результатам обработки опроса руководителей были получены следующие результаты. Подавляющее большинство работодателей (76% респондентов) используют в организациях различные формы нестандартной занятости. Наиболее часто используется занятость на условиях срочных трудовых договоров (так отметили 58% респондентов). По поводу использования иных форм нестандартной занятости ответы респондентов распределились следующим образом (табл. 4.10).

Таблица 4.10 - Распределение ответов респондентов на вопрос о применяемых формах нестандартной занятости

Формы нестандартной занятости	Количество, в %
занятость на условиях срочных трудовых договоров	58
занятость на условиях неполного рабочего времени	24
агентская занятость	2
временная (непостоянная) занятость, то есть выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы	16
дистанционная занятость	2
занятость на условиях гражданско-правовых договоров	20
вторичная занятость	20
неформальная занятость – занятость, неоформленная договором	2
сверхзанятость	1

Источник: составлено автором

Полученные результаты свидетельствуют, о том, что такие прогрессивные формы как дистанционная и агентская занятость, используются на предприятиях региона не достаточно широко. Однако в целом нестандартные формы используют достаточно многие работодатели.

При выявлении преимуществ использования нестандартных форм занятости основными, по мнению работодателей, выступили: экономия затрат на персонал (40%) и возможность привлекать высококвалифицированных специалистов (21%). Кроме этого работодатели отметили наличие следующих преимуществ от использования нестандартных форм занятости (табл. 4.11

Таблица 4.11 - Распределение ответов респондентов на вопрос о преимуществах использования нестандартной занятости

Преимущества нестандартных форм занятости	Количество, в %
экономия затрат на персонал	40
возможность привлекать высококвалифицированных специалистов	21
экономия средств на оборудование рабочих мест (в случае расширения бизнеса)	6
высокий уровень самоорганизации и ответственности нестандартно занятых работников	7
нет преимуществ	37

Источник: составлено автором

Среди недостатков использования нестандартных форм занятости работодателями наиболее часто указывались сложность контроля за качеством выполняемых работ, низкий уровень трудовой дисциплины, отсутствие сплоченности коллектива и преданности организации, а также ряд других (табл. 4.12):

Таблица 4.12 - Распределение ответов респондентов на вопрос о недостатках использования нестандартной занятости

Недостатки использования нестандартных форм занятости	Количество, в %
сложность контроля за качеством выполняемых работ, поручений	27
низкий уровень трудовой дисциплины	24
отсутствии сплоченности коллектива и преданности организации	23
сложность совместного решения непредвиденных ситуаций в организации	15
высокий уровень конфликтности (из-за согласования графика работы; продолжительности рабочего времени; зоны ответственности и т.д.)	15
нет недостатков	28

Источник: составлено автором

Достаточно высокий процент ответов об отсутствии недостатков от использования нестандартных форм занятости свидетельствует, по мнению автора, о том, что ответившие так работодатели относительно недавно используют нестандартные формы занятости на своих предприятиях и масштабы их использования не значительны в рамках конкретного предприятия, поэтому они не столкнулись с определенными проблемами, сопряженными с применением таких форм занятости.

При ответе на вопрос об эффективности внедрения нестандартных форм занятости лишь 17% работодателей дали положительный ответ, 83% - отрицательный. Это, по мнению автора, свидетельствует о неготовности работодателей к более активному использованию нестандартных форм занятости. При этом, работодатели, считающие внедрение нестандартных форм занятости эффективным мероприятием, назвали для этого следующие причины:

- возможность привлекать высококвалифицированных и «дефицитных» на рынке труда специалистов;
- сезонный характер самой работы (например, в с/х);
- экономия на затратах, особенно в «кризисный» период;
- более высокая производительность труда нестандартных работников.

Среди причин, по которым внедрять нестандартные формы занятости не эффективно были указаны следующие:

- специфика производства, не предполагающая использование нестандартной занятости;
- сложность контроля качества работ, которая при нестандартной занятости может усугубиться;
- снижение социальной защищенности наемного работника;
- отсутствие преимуществ.

Таким образом, многие работодатели используют на своих предприятиях разнообразные формы нестандартной занятости, однако дальнейшее распространение нестандартной занятости в экономике региона во многом

сдерживается недопониманием со стороны работодателей всех преимуществ от ее использования.

Далее в ходе исследования были выявлены особенности мотивации нестандартно занятых работников. Поскольку от осознания особенностей, присущих нестандартной занятости, в том числе и особенностей мотивации таких работников, во многом зависит желание и стремление работодателей использовать такие формы занятости на предприятиях.

При определении особенностей в мотивации нестандартно занятых ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 4.10):

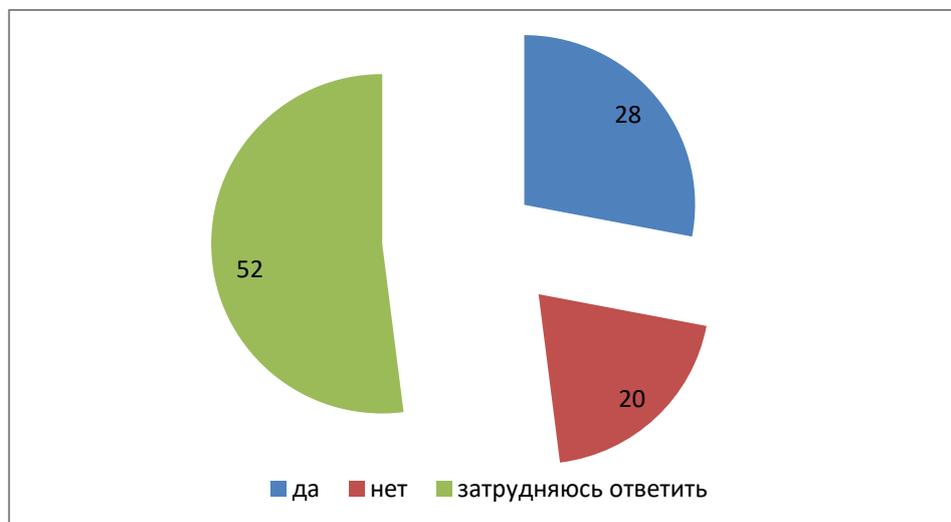


Рисунок 4.10 – Распределение ответов респондентов на вопрос об особенностях мотивации нестандартно занятых работников

Источник: составлено автором

При ответе на вопрос: «Какие именно способы мотивации в организации используются для нестандартно занятых работников?» 54% опрошенных отметили, что преимуществ нет, 26% указали на возможность работы по индивидуальному графику и 23% - на четкость взаимосвязи результатов труда и заработной платы. Эти и другие способы мотивации приведены в таблице (табл. 4.13).

Таблица 4.13 - Распределение ответов респондентов на вопрос о способах мотивации для нестандартно занятых работников

Какие именно способы мотивации в организации используются для нестандартно занятых работников	Количество, в %
возможность работы по индивидуальному графику	26
четкость взаимосвязи результатов труда и заработной платы	23
более высокий уровень оплаты труда	4
никакие не используются	54

Источник: составлено автором

Таким образом, особенности мотивации данной категории работников вытекают из специфики самой нестандартной занятости. Особых форм мотивации для этих работников не предусматривается (например, более высокая заработная плата). Об этом также свидетельствует распределение ответов на вопрос: «Какие имеются преимущества в мотивации нестандартно занятых?» (табл. 4.14).

Таблица 4.14 - Распределение ответов на вопрос о преимуществах мотивации нестандартно занятых работников

Какие имеются преимущества в мотивации нестандартно занятых	Количество, в %
специфика организации труда	18
ориентация на результат	24
затрудняюсь ответить	61

Источник: составлено автором

При оценке уровня мотивации нестандартно занятых работников большинство работодателей (32%) отметили, что уровень мотивации напрямую зависит от личностных качеств работника, а не от формы его занятости; 16% - что отличий нет между уровнем мотивации стандартно и нестандартно занятых; 15% все же указали, что нестандартно занятые менее мотивированы и лишь 7% указали, что они более мотивированы.

Данный результат, по мнению автора, является вполне закономерным и логичным, поскольку отсутствие привилегий и бонусов у нестандартно занятых работников определяет и отсутствие их более высокой мотивации.

Среди сложностей в мотивации нестандартно занятых работодатели наиболее часто указывали на сложность взаимоувязки личных целей работников с целями организации (29%) и сложность применения моральных способов мотивации (16%).

Таким образом, анализ полученных результатов исследования особенностей мотивации нестандартно занятых работников показал, что работодатели не в полной мере осознают не только особенности мотивации данной категории работников, но и в целом особенности использования нестандартных форм занятости.

Опрос представителей органов региональной власти выявил их позитивное отношение к процессу распространения нестандартной занятости экономике региона. Представители власти оценили степень распространения нестандартной занятости на региональном уровне как среднюю (от 20% до 49%). Наиболее распространенной формой нестандартной занятости была названа занятость на условиях срочного трудового договора.

Обработка результатов проведенных исследований, позволила нам сделать следующие выводы:

во-первых, нестандартные формы занятости востребованы среди работодателей и многие используют их в своих организациях;

во-вторых, использование нестандартных форм может позволить работодателям решить проблему привлечения высококвалифицированных и высоко востребованных кадров, которая особо актуально, а в условиях трудодефицитной конъюнктуры рынка труда;

в-третьих, работодатели видят сложности для внедрения нестандартных форм занятости из-за несовершенства трудового законодательства (это выявлено посредством анализа доп. комментариев к опросу);

в-четвертых, такие новые формы как дистанционная и агентская занятость, используются в регионе не достаточно широко;

в-пятых, у работодателей существуют опасения к более широкому внедрению нестандартных форм занятости не только из-за сложностей

законодательного регулирования, но и по причине трудностей контроля за качеством выполнения работ и неготовности к разработке ориентированных на данную категорию программ мотивации.

Подводя итог изложенному выше, можно сделать вывод, что нестандартные формы занятости населения получили достаточно широкое распространение на региональном уровне. Они охотно используются работодателями, особенно на малых предприятиях, в основном как способ экономии средств на оплату труда наемных работников. Однако большинство руководителей предприятий и организаций региона не в полной мере осознают особенности их использования, что сдерживает данный процесс. Для подавляющего большинства наемных работников нестандартные формы занятости являются вынужденной мерой и способом решения своих финансовых проблем.

По мнению автора, дальнейшее распространение нестандартных форм занятости не должно нарушать сложившегося баланса между стандартной и нестандартной занятостью в экономике региона, поскольку дисгармония в их развитии может нанести ей существенный урон. Поэтому крайне важно оценить насколько гармонична сложившаяся в экономике Воронежской области система занятости населения, соответствует ли она критериям адаптивной занятости, обоснованным выше.

4.3. Оценка степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в регионах РФ

Как отмечалось ранее, оценка степени адаптации занятости представляет собой достаточно сложную проблему, поскольку требует рассмотрения таких значимых аспектов, как:

- способности системы отношений занятости населения быть самоприспосабливающейся к изменяющимся социально-экономическим условиям;
- наличия гармоничного сочетания стандартной и нестандартной форм занятости.

Авторская методика комплексной оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, представленная выше, была апробирована для таких регионов Центрально-Черноземного региона как Белгородская, Воронежская, Курская, Липецкая и Тамбовская области. Далее на примере Воронежской области рассмотрим более детально применение авторской методики. На первом этапе были рассчитаны все необходимые показатели. Для определения способности сложившейся системы занятости населения к самоприспособлению к изменяющимся условиям рассчитаны индексы гибкости занятости населения и прогрессивности. Для расчета индекса гибкости воспользуемся следующей формулой:

$$I_g = \frac{\Delta \text{ЧЗН} / \left(\frac{\text{ЧЗН}_{t-1} + \text{ЧЗН}_t}{2} \right)}{\Delta \text{ВРП} / \left(\frac{\text{ВРП}_{t-1} + \text{ВРП}_t}{2} \right)} \quad (4.1)$$

где:

I_g – индекс гибкости,

ЧЗН_{t-1} , ЧЗН_t – численность занятого населения в экономике региона, соответственно, на начало и конец исследуемого периода,

ВРП_{t-1} , ВРП_t – валовой региональный продукт, соответственно, на начало и конец исследуемого периода,

$\Delta \text{ЧЗН}$ – приращение численности занятого населения в экономике региона за исследуемый период,

$\Delta \text{ВРП}$ – приращение валового регионального продукта за исследуемый период.

Расчет индекса проведем за период с 2007 по 2016 годы. Исходными данными для расчета послужат данные официальной статистики, приведенные в таблице 4.15:

Таблица 4.15 - Исходные данные для расчета индекса гибкости занятости населения²⁰⁵

Год	Численность занятого населения в экономике региона (тыс.чел.)	Валовой региональный продукт (млн.руб.)
2007	1062,0	222811,9
2008	1064,7	287072,1
2009	1055,2	301729,1
2010	1054,3	328770,8
2011	1054,9	474973,9
2012	1057,9	563965,4
2013	1057,0	611720,4
2014	1055,3	717667,2
2015	1092,5	805969,60
2016	1094,8	841375,7

Источник: составлено автором

Используя индекс-дефлятор рассчитаем значения реального ВРП, а затем на основании полученных данных вычислим индекс гибкости занятости населения в экономике Воронежской области.

В анализируемом периоде значение искомого индекса равно 0,25, что свидетельствует о том, что сложившаяся в регионе система занятости населения не может быть охарактеризована как самоприспосабливающаяся.

Вторым показателем, характеризующим способность системы отношений занятости населения приспосабливаться к изменениям является индекс прогрессивности. Рассчитать его можно основываясь на данных проведенных автором исследований. Так, для Воронежской области значение индекса прогрессивности в исследуемом периоде составляет 0,05. Такое значение индекса прогрессивности свидетельствует о том, что в Воронежской области среди нестандартных форм занятости населения доминируют регрессивные.

²⁰⁵ Данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 14.03.2019)

Далее были рассчитаны показатели, характеризующие насколько гармоничным является сочетание стандартной и нестандартной занятости в экономике региона.

Для этого был определен характер сдвигов, происходящих в структуре занятости населения Воронежской области, посредством расчета индекса постиндустриальности занятости (I_{ps}): из суммы приростов численности занятых в видах экономической деятельности, отнесенных к «условно-постиндустриальным» вычитаем сумму приростов численности занятых в видах экономической деятельности, отнесенных к «условно-доиндустриальным» и соотносим с абсолютными значениями приростов по всем видам экономической деятельности. Для этого воспользуемся следующей формулой:

$$I_{ps} = \frac{\sum_{i=1}^n (\text{ЧЗН}_t^{\text{УП}} - \text{ЧЗН}_{t-1}^{\text{УП}}) - \sum_{j=1}^m (\text{ЧЗН}_t^{\text{УД}} - \text{ЧЗН}_{t-1}^{\text{УД}})}{\Delta \text{ЧЗН}} \quad (4.2)$$

где,

I_{ps} - индекс постиндустриальности занятости,

$\text{ЧЗН}_{t-1}^{\text{УП}}$, $\text{ЧЗН}_t^{\text{УП}}$ - численность населения, занятого условно-постиндустриальными видами экономической деятельности соответственно на начало и конец исследуемого периода,

$\text{ЧЗН}_{t-1}^{\text{УД}}$, $\text{ЧЗН}_t^{\text{УД}}$ - численность населения, занятого условно-доиндустриальными видами экономической деятельности соответственно на начало и конец исследуемого периода,

$\Delta \text{ЧЗН}$ – прирост численности занятого населения по всем видам экономической деятельности,

i – число условно-постиндустриальных видов экономической деятельности,

j - число условно-доиндустриальных видов экономической деятельности.

Исходными данными для определения индекса постиндустриальности занятости выступают официальные статистические данные, представленные в таблице 4.16.

Таблица 4.16 - Исходные данные для расчета индекса постиндустриальности сдвигов²⁰⁶

№ п/п	Группа	Виды экономической деятельности	Численность занятого населения	
			2007	2016
1	Условно-доиндустриальные	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	173,8	147,7
		Добыча полезных ископаемых	4,2	3,9
		Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	27,7	31,5
2	Условно-индустриальные	Обрабатывающие производства	166,2	140,5
		Строительство	62,9	76,2
3	Условно-постиндустриальные	Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	198,9	246,0
		Транспорт и связь	84,3	85,9
		Гостиницы и рестораны	15,8	21,5
		Финансовая деятельность	40,3	39,4
		Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	63,7	84,0
		Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	22,2	26,8
		Образование	92,9	81,5
		Здравоохранение и предоставление социальных услуг	79,5	76,2
		Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	29,6	33,7
ИТОГО			1062	1094,8

Источник: составлено автором

На основании данных таблицы 4.16 произведем расчет индекса:

$$I_{ps} = \frac{\Sigma(673,5-611,4)-\Sigma(183,1-205,7)}{1094,8-1062} = 2,6$$

При значении $I_{ps} > 0$, структура занятости населения соответствует постиндустриальным характеристикам. Наибольший вклад в постиндустриальный характер сдвига в структуре занятого населения Воронежской области внес такой вид экономической деятельности как оптовая и розничная торговля, ремонт

²⁰⁶ Данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. При этом произошло существенное сокращение занятого населения по таким видам экономической деятельности как образование и здравоохранение, что в целом нельзя назвать положительной тенденцией.

Далее было определено насколько гармонично в Воронежской области развиваются разнообразные формы занятости населения. Для этого осуществлялось сопоставление статистических данных по таким формам занятости как стандартная и нестандартная и расчет индекса гармоничности по следующей формуле:

$$I_{gs} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_t - d_{t-1}}{d_t + d_{t-1}} \right)^2}{n}} \quad (4.3)$$

где,

d_{t-1} , d_t - удельный вес части совокупности соответственно на начало и конец исследуемого периода,

n – число групп.

Расчет индекса гармоничности по Российской Федерации, проведенный нами за период 2013-2016 гг. на основании данных официальной статистики, показал результат равный 0,02, что свидетельствует о тождественности, то есть гармоничности развития стандартной и нестандартной форм занятости в современной российской экономике. В целом данный результат совпадает и со значением данного индекса, рассчитанного для Воронежской области.

Расчеты индекса гармоничности на основе данных, полученных автором самостоятельно в ходе ряда социологических исследований, проведенных в 2015-2016 гг, позволяют получить следующее значение данного показателя:

$$I_{gs} = 0,05,$$

что может быть интерпретировано как весьма низкий уровень различия структур, что также подтверждает тезис о гармоничности развития стандартной и нестандартной занятости в Воронежской области.

Таким образом, расчет индекса постиндустриальности занятости и индекса гармоничности позволяют сделать вывод о наличии в Воронежской области гармоничного сочетания стандартной и нестандартной форм занятости населения.

В рамках реализации второго этапа методики автором было осуществлено масштабирование полученных значений индексов по трехбалльной шкале. Результаты масштабирования представлены в таблице 4.17

Таблица 4.17 - Масштабирование полученных результатов расчетов

Условные обозначения	Индексы	Значение индекса	Баллы
Y_1	I_g	0,25	1
Y_2	I_p	0,05	0
Y_3	I_{ps}	2,6	3
Y_4	I_{gs}	0,05	3

Источник: составлено автором

Далее автором был осуществлен расчет интегрального показателя адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям. Его значение для Воронежской области равно 7, что свидетельствует о средней степени адаптации занятости населения в экономике Воронежской области.

Подобные расчеты были проведены для всех областей Центрально-Черноземного региона. Полученные результаты представлены в таблице 4.18

Таблица 4.18.-Степень адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в субъектах Центрально-Черноземного региона

№п/п	Регион	Значение интегрального индекса	Степень адаптации
1	Белгородская область	8	Средняя степень адаптации
2	Воронежская область	7	Средняя степень адаптации
3	Курская область	5	Средняя степень адаптации
4	Липецкая область	7	Средняя степень адаптации
5	Тамбовская область	4	Низкая степень адаптации

Источник: составлено автором

Таким образом, за исключением Тамбовской области во всех регионах Центрального Черноземья занятость населения имеет среднюю степень адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям. При этом, во всех исследуемых регионах неудовлетворительными можно назвать результаты полученные при расчетах индекса прогрессивности занятости, что свидетельствует о масштабном распространении регрессивных форм занятости в данных регионах. В качестве положительного момента можно отметить, что во всех исследуемых регионах по такому признаку как гармоничность сложившихся отношений занятости были получены высокие результаты. Это свидетельствует о том, что сложившаяся структура занятости в регионах соответствует постиндустриальному этапу развития общества и экономики и в них наблюдается гармоничное сочетание стандартной и нестандартной занятости населения. Полученные результаты необходимо использовать для разработки предложений по совершенствованию регулирования адаптивной занятости в экономике.

ГЛАВА 5. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СТЕПЕНИ АДАПТАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ К ИЗМЕНЯЮЩИМСЯ СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИМ УСЛОВИЯМ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РФ

5.1. Совершенствование организационных условий повышения степени адаптации занятости населения в современной экономике РФ

Занятость представляет собой важнейший элемент современной экономики, во многом влияющий на уровень и качество жизни населения, а, следовательно, и на динамику основных макроэкономических показателей. Занятость населения, ее основные характеристики и динамика выступают одним из важнейших факторов экономического роста. Большое воздействие на занятость населения оказывает динамично развивающийся процесс технологического обновления, в рамках которого происходит внедрение новых технологий, оборудования, растет автоматизация и роботизация производств. Все это неоднозначно влияет на занятость населения. С одной стороны, происходит рост производительности труда, сокращаются затраты живого труда, высвобождается рабочая сила, которая может быть задействована в сфере нематериального производства. С другой стороны, повышаются квалификационные требования к работникам, от них требуется постоянное обновление знаний и навыков, овладение быстроменяющимися технологиями, обостряется проблема структурной безработицы и т.д. Технологическое обновление стимулирует процесс трансформации форм занятости населения и, вместе с этим, обостряет потребность в управленческом воздействии на этот процесс с целью повышения степени адаптации занятости к неустойчивости и неопределенности внешней среды, в создании условий для развития адаптивной занятости населения. По нашему мнению, регулирование процесса трансформации форм занятости населения должно быть в современных условиях одним из основополагающих направлений социально-экономической политики на всех уровнях государственной вертикали и базироваться на инновационных подходах. Кроме того, соглашаясь с мнением Б.А. Мусаева, отмечаем исключительную важность в

данном процессе «...обеспечения функционирования инфраструктуры рынка труда, а также проведения корректировок во внутренних рыночных механизмах в зависимости от влияния различных факторов»²⁰⁷.

В свою очередь Ф.М. Ткаченко²⁰⁸ считает, что основная цель регулирования занятости со стороны государства заключается в гармонизации рынка труда, а также создании условий для развития такой его характеристики как гибкость. По нашему мнению, данный подход к определению генеральной цели государственного регулирования занятости населения наиболее полно соответствует реалиям современного этапа. Считаем, что под государственным регулированием занятости населения необходимо понимать целенаправленное воздействие государства на систему отношений занятости населения с целью ее эффективного функционирования и развития, а также повышения степени адаптации к неустойчивости и неопределенности внешней среды.

Опыт развитых стран по регулированию занятости населения позволяет выделить следующие особенности. Так, в США ярко выражена децентрализация рынка труда, которая проявляется в том, что каждый штат принимает собственное законодательство о занятости населения. На федеральном уровне за разработку и реализацию политики занятости отвечает министерство труда. Основными направлениями деятельности министерства являются организация деятельности служб занятости населения и страхование от безработицы. Высокий уровень компьютеризации и автоматизации деятельности министерства труда и служб занятости в США позволил создать обширную базу данных об имеющихся вакансиях, что позволило значительно сократить срок пребывания в статусе безработного. Кроме того, в США достаточно широко используются такие инструменты регулирования занятости населения, как: повышение уровня образования населения с целью формирования высококвалифицированного рынка труда; реализация программ по налоговому стимулированию фирм,

²⁰⁷ Мусаев Б.А. Управление занятостью на российском рынке труда в современных условиях / Успехи современной науки, 2017. Том 5. №3. С. 52.

²⁰⁸ Ткаченко М.Ф. Зарубежный опыт формирования системы управления занятостью в условиях глобализации / Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2010. Том 6. №28. С. 71.

организующих обучение персонала, в том числе молодежи; предоставление приоритетов при распределении государственных контрактов тем фирмам, которые в полной мере выполняют требования законодательства о труде и своих обязательств по трудоустройству; расширение государственных программ поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства, создающих новые рабочие места.

Подобная модель регулирования занятости населения сложилась не только в США, но и в таких странах как Канада, Австралия, Новая Зеландия, Великобритания и так далее. Она получила название англосаксонской модели.

Иные черты имеет шведская модель регулирования занятости населения²⁰⁹, которая базируется на трех постулатах:

- 1) приоритетность реализации мероприятий, позволяющих обеспечить полную занятость;
- 2) обеспечение высоких социальных гарантий;
- 3) создание условий для достижения благосостояния в равной степени для всех граждан.

Важной отличительной особенностью шведской модели выступает приоритет предупреждения безработицы, а не борьба с нею. Государство реализует следующие меры по данному направлению (рис. 5.1)

²⁰⁹ Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент», 2016. Т. 10, №3. С. 109.

Меры предупреждения безработицы	проведение профессиональной подготовки и переподготовки лиц, оставшихся без работы или тех, кому грозит безработица
	создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики
	обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы
	обеспечение населения информационными услугами на базе компьютерных банков данных о вакантных местах по регионам страны
	поощрение развития мелкого предпринимательства путем предоставления государственных кредитов и субсидий

Рисунок 5.1 – Меры предупреждения безработицы в шведской модели регулирования²¹⁰

Источник: составлено автором

Как пишет К.К. Лукьянова, для континентальной модели, получившей распространение в таких странах как Германия, Франция, Бельгия, Австрия, присущи следующие черты: «...стремление к поддержанию высокого уровня занятости, сокращение численности занятых при повышении эффективности труда. Поэтому вопросам занятости и безработицы уделяется первостепенное внимание»²¹¹.

Японская модель регулирования занятости населения основана на «пожизненном найме» и может быть реализована лишь в особых ментальных условиях, характерных для Японии. Данная модель предполагает гарантии занятости в течение всей трудовой жизни, рост выплат в зависимости от стажа работы, приоритет при трудоустройстве молодежи, принудительное увольнение лиц, достигших определенного возраста.

²¹⁰ Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент», 2016. Т. 10, №3. С. 109.

²¹¹ Там же.

Таким образом, проанализировав сложившиеся на сегодняшний день модели регулирования занятости населения, можно отметить, что все они характеризуются различным сочетанием инструментов, присущих активной и пассивной политике занятости. В зависимости от национальных, географических, демографических, экономических, социальных и ряда других особенностей каждое государство разрабатывает и реализует собственную модель регулирования занятости населения. При этом общей тенденцией для всех развитых государств мира является рост гибкости рынка труда и разработка и реализация на государственном уровне инструментов по развитию данного направления.

В условиях глобализации, охватившей все сферы жизнедеятельности современного общества, все большее значение в регулировании занятости населения приобретают международные институты и организации. Наиболее влиятельным из них является Международная организация труда (МОТ) – подразделение Организации объединенных наций, целью которого выступает установление социальной справедливости и признание человеческих прав в области труда. Для этого Международная организация труда разрабатывает международные стандарты труда, принимая их в форме Рекомендаций и Конвенций. При этом основными целями деятельности МОТ выступают:

- продвижение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- расширение возможностей женщин и мужчин для достойной занятости;
- увеличение охвата и эффективности социального обеспечения для всех категорий населения;
- укрепление трипартизма и социального диалога.

Все эти цели нашли воплощение в Концепции достойного труда, разработанной МОТ и принятой к реализации большим числом стран, в том числе и Российской Федерацией. В настоящее время МОТ при участии большинства стран мира разработан и опубликован Доклад «Работать ради лучшего

будущего»²¹², который определяет вектор развития социально-трудовой сферы, а также задает целевые ориентиры для выработки национальных политик регулирования рынка труда и занятости населения. Как пишет Н.А. Волгин: «В числе главных задач и ключевых рекомендаций доклада, особо актуальных и применимых к российским условиям, можно выделить: всеобщие гарантии в сфере труда и занятости; гарантированную социальную защиту от рождения до старости; универсальное право на обучение в течение всей жизни; управление технологическими изменениями; увеличение инвестиций в бытовую, зеленую экономику и экономику сельского хозяйства и др»²¹³.

Регулирование занятости населения в Российской Федерации осуществляется Министерством труда и социальной защиты; Федеральной службой занятости и др. министерствами и ведомствами. Само же регулирование занятости населения осуществляют органы Федеральной службы занятости. Регулирование занятости населения в нашей стране осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Основными особенностями сложившейся к настоящему моменту системы регулирования занятости населения в нашей стране, по мнению Колесниковой О.А. является то, что: «... проводимая государственная политика в области занятости фактически является пассивной и направлена не на профилактику безработицы, а на меры удержания ее уровня в социально допустимых пределах,... что ведет к увеличению числа безработных, и, следовательно, к стагнации экономики»²¹⁴. По нашему мнению, данная позиция не в полной мере отражает ситуацию, сложившуюся в сфере регулирования занятости населения, поскольку в настоящее время вопросы труда и занятости являются приоритетными при разработке стратегических программ социально-экономического развития как отдельных регионов, так и страны в целом.

²¹² Доклад «Работать ради лучшего» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения 03.01.2018)

²¹³ Волгин Н.А. В центре доклада к 100-летию МОТ – человек и его интересы / Н.А. Волгин // Социально-трудовые исследования. 2019. №1(34). С. 3.

²¹⁴ Колесникова О.А. Необходимость повышения эффективности управления занятостью населения / О.А. Колесникова // Вестник Воронеж. инст. высоких технологий, 2016. №1(16). С. 162.

По мнению большинства исследователей, в РФ к настоящему времени сложилось три подхода к регулированию занятости населения (табл. 5.1)

Таблица 5.1 - Характеристика современных подходов к регулированию занятости населения²¹⁵

№ п/п	Название подхода	Содержание подхода
1	Регулирование на основе контроля за исполнением	Регулирующие действия осуществляются в ответ на изменения, происходящие в сфере занятости населения и на рынке труда. Наименее эффективный подход к регулированию, но объективно существующий, как ответ на высокую степень неопределенности среды.
2	Регулирование на основе разработки сценариев	Основным методом в рамках данного подхода к регулированию выступает метод экстраполяции, в рамках осуществления долгосрочного планирования и разработки и реализации программ содействия занятости населения как на федеральном уровне, так и на уровне отдельных субъектов федерации.
3	Регулирование на основе прогноза ситуации на рынке труда	Данный подход можно определить как регулирование на основе предвидения тенденций развития сферы занятости и рынка труда. В рамках этого подхода возможно прогнозирование изменения факторов, влияющих на развитие сферы занятости, а также учет их изменения при разработке стратегических документов.

Источник: составлено автором

Таким образом, анализ сложившихся подходов к регулированию занятости населения в Российской Федерации позволят сделать вывод о том, что наибольшее распространение в практике регулирования в нашей стране как на федеральном, так и на региональном уровне получил подход, «основанный на реактивной адаптации к изменениям на рынке труда и в сфере занятости населения. Использование наиболее прогрессивного подхода, основанного на стратегическом видении ситуации в сфере занятости, имеет место лишь в качестве отдельной региональной практики, не получило широкого

²¹⁵. Колесникова О.А. Необходимость повышения эффективности управления занятостью населения / О.А. Колесникова // Вестник Воронеж. инст. высоких технологий, 2016. №1(16). С. 166.

распространения, и ограничивается низкой эффективностью взаимодействия по данному вопросу между регионами и федеральным центром, различными министерствами и ведомствами»²¹⁶.

Поскольку регулирование занятости населения в России осуществляется на всех уровнях власти, то регионы по данному вопросу имеют достаточно широкие полномочия. При этом регулирование занятости на региональном уровне, на наш взгляд, должно строиться с учетом воздействия влияния системообразующих факторов и условий региональной занятости. В наиболее общем смысле под термином «фактор» необходимо понимать «всякую причину вообще, действующую силу, вызывающую то или другое последствие»²¹⁷. В словаре экономических терминов имеет место следующее определение фактора - «предмет или явление, взаимосвязанные с элементами системы»²¹⁸. Кроме того, И. В. Усачева и В. А. Куклинов указывают, что «факторы представляют собой некие явления и процессы, оказывающие связь прямо и непосредственно на объект, не создавая, тем не менее, его качественной определенности»²¹⁹.

В ходе исследования адаптивной занятости были выявлены основные факторы, влияющие на ее формирование и развитие. При этом вся их совокупность была разделена на факторы внешней и внутренней среды. При этом важным является то обстоятельство, что в процессе регулирования занятости населения можно оказывать непосредственное управленческое воздействие на факторы внутренней среды. Влиять непосредственно на внешние факторы не представляется возможным, но их конкретные значения необходимо учитывать при принятии и реализации управленческих решений, поскольку они оказывают существенное влияние на адаптивную занятость в регионе, повышая степень ее адаптации к

²¹⁶ Дорохова Н.В. Совершенствование организационных условий управления нестандартной занятостью населения/ Н.В.Дорохова// В сборнике: Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие Сборник статей Международного форума. Под редакцией Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. 2019. - С. 289

²¹⁷ Словари и энциклопедии на Академии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_fwords/11442/ФАКТОР (дата обращения 14.03.2018)

²¹⁸ Словарь экономических терминов. – Минск: Ковчег. С. 299.

²¹⁹ Усачева И.В. Основные факторы, формирующие благоприятные условия для развития инновационного потенциала предприятия / ИнВестРегион. 2011, № 3. С. 64-70.

изменяющимся социально-экономическим условиям, формируя условия ее развития. Следовательно, важное значение в процессе регулирования занятости населения имеет учет условий ее формирования и развития.

К основным группам факторов, влияющим на адаптивную занятость в регионе относятся:

- демографические;
- экономико-географические;
- производственно-технологические;
- политико-правовые;
- социальные;
- экономические.

Представим в таблице систему факторов и условий формирования и развития адаптивной занятости в регионе.

Таблица 5.2 - Факторы и условия формирования и развития адаптивной занятости в регионе

Группа факторов	Содержание группы факторов	Условия
демографические	численность населения, его половой состав, естественное и механическое движение населения, возраст занятых, их семейное положение (состав семьи по количеству и возрасту ее членов)	социально-трудовые
социальные	уровень образования населения, уровень развития системы здравоохранения, сферы обслуживания, сети дошкольных учреждений и др., формирующие систему особенностей трудовой деятельности и условий занятости населения	
экономико-географические	географическое положение данной территории, наличие природных ресурсов, хозяйственная освоенность территории (уровень развития инфраструктуры, включенность в народное хозяйство и т.д.)	территориальные
Производственно-технологические	форма собственности на средства производства и типы отношений собственности, характер взаимодействия трудовых ресурсов и средств производства и др.	технологические
политико-правовые	правовые нормы, направленные на регулирование отношений занятости, а также государственная политика регулирования занятости населения	организационные
экономические	эффективность рыночных механизмов, стабильность системы налогообложения, устойчивость банковской системы, бюджетные процессы и другие	финансово-экономические

Источник: составлено автором

Анализируя совокупность факторов и формируемые ими условия развития адаптивной занятости в регионе, можно отметить, что все они имеют исключительно важное значение, что подтверждается данными проведенного нами корреляционного анализа.

Однако, результаты экспертного опроса с участием квалифицированных специалистов, занимающихся теорией и практикой управления занятостью населения в регионе, позволяют сделать вывод об особой роли, которую играют организационные условия в процессе повышения степени адаптации занятости населения. Остановимся на их анализе более детально. В рамках нашего исследования под организационными условиями повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям будем понимать совокупность правовых, политических, управленческих характеристик внешней среды развития адаптивной занятости населения в регионе.

Правовые основы регулирования занятости населения представлены федеральными и региональными нормативно-правовыми актами. В основе нормативно-правовой базы обеспечения занятости населения лежит ст. 37 Конституции РФ²²⁰, а также ст.23 Всеобщей декларации прав человека ООН²²¹. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», принятый 19.04.1991 года, «определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения»²²². Большую роль в регулировании трудовых отношений и обеспечении занятости населения в РФ играет Трудовой кодекс Российской Федерации, как документ, регламентирующий трудовые отношения и определяющий их правовые основы²²³. В Воронежской области разработана и утверждена государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения»²²⁴, цели которой состоят в следующем (рис. 5.2):

²²⁰ Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/(дата обращения 14.03.2018)

²²¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/(дата обращения 14.03.2018)

²²² Закон о занятости населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/(дата обращения 14.03.2018)

²²³ Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/12125268/d31bd2d89fd17d70aaefe3134ccf3ea8/?yclid=4537331790038711197>(дата обращения 14.03.2018)

²²⁴ Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW181&n=48289#06748399977559534>(дата обращения 14.03.2018)

Цели государственной программы «Содействие занятости населения»	создание правовых, экономических, организационных и институциональных условий, способствующих улучшению демографической ситуации, эффективному использованию трудовых ресурсов, развитию сферы занятости населения в Воронежской области
	обеспечение защиты конституционных прав работников на здоровые и безопасные условия труда на основе согласованных действий социальных партнеров по реализации государственной политики в сфере охраны труда
	сокращение дефицита населения трудоспособного возраста в Воронежской области

Рисунок 5.2 – Цели реализации государственной программы Воронежской области «Содействие занятости населения»²²⁵

Источник: составлено автором

Таким образом, сложившаяся к настоящему моменту система нормативно-правовых актов обеспечения занятости населения, направлена на реализацию конституционных прав граждан Российской Федерации. За рамками правового регулирования на сегодняшний день остаются многочисленные формы занятости, по тем или иным параметрам отклоняющиеся от утвержденного государством стандарта, отсутствует правовое определение нестандартной занятости населения. Так, на сегодняшний день не имеют правового определения и остаются за пределами правового регулирования многочисленные формы нестандартной занятости, не смотря на то, что они получают все более широкое распространение в отечественной экономике. Данное обстоятельство служит серьезным препятствием для увеличения гибкости рынка труда, способности системы отношений занятости населения к самоадаптации. Кроме того, подобная ситуация не соответствует процессу технологического обновления экономики, актуальность развития которого признана в нашей стране на самом высоком уровне. Потребности технологического перевооружения отечественного производства, развития высокотехнологичных

²²⁵ Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW181&n=48289#06748399977559534> (дата обращения 14.03.2018)

отраслей экономики требуют более высокой гибкости рынка труда, более быстрого изменения профессионально-квалификационной структуры занятого населения, развития системы повышения квалификации. Все это способствует более широкому применению форм занятости по тем или иным параметрам отличающихся от утвержденных законодательно стандартов. Следовательно, важным направлением совершенствования организационных условий развития адаптивной занятости должна стать разработка нормативно-правовых актов по регулированию различных аспектов нестандартных форм занятости населения.

Политические основы обеспечения занятости населения закреплены в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. В ст. 5 данного закона закреплены основные принципы государственной политики в области занятости, представляющие собой главные направления политики (рис. 5.3):

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда
	обеспечение равных возможностей всем гражданам России в реализации их права на добровольный труд и свободный выбор занятости, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения и отношения к религии
	поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду
	создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека
	обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы
	сочетание местных мер с централизованными в области занятости
	координация мер по занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, предупреждение инфляции, регулирование роста и распределение доходов
	поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места
	предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы
	координация в этой области деятельности государственных органов профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ним
	обеспечение занятости малочисленных народов и народностей с учетом национальных особенностей их хозяйственной и культурной деятельности и исторически сложившихся видов их занятости
	сочетание самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости
	международное сотрудничество в области занятости, включая вопросы труда российских граждан за рубежом и иностранных граждан в России

Рисунок 5.3 – Основные принципы государственной политики в области занятости населения²²⁶

Источник: составлено автором

²²⁶ Закон о занятости населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 14.03.2018)

По нашему мнению, данный перечень принципов государственного регулирования занятости населения является достаточно полным и позволяющим обеспечить эффективное регулирование данной сферы. Кроме того, он достаточно полно отражает основные принципы Концепции достойного труда, ратифицированной РФ. По нашему мнению, данный список может быть расширен посредством включения в него таких принципов как принцип адаптивности, принцип гармоничности сочетания разнообразных форм занятости населения, принцип согласованности изменений, которые будут способствовать росту степени адаптации занятости населения и обеспечивать соответствие данной системы потребностям современного общества и экономики.

Регулирование занятости в нашей стране, как уже отмечалось, осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровне органами исполнительной власти в рамках их полномочий. Так, на территории Воронежской области уполномоченным органом выступает Департамент труда и занятости населения Воронежской области, являющийся органом государственной власти и решающим следующие задачи (рис. 5.4):

ПОЛНОМОЧИЯ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	обеспечение на территории Воронежской области разработки и реализации государственной политики в сфере труда, социального партнерства, уровня жизни и доходов населения, оплаты труда, демографии, развития трудовых ресурсов, охраны труда, государственной экспертизы условий труда, содействия занятости населения
	осуществление полномочий уполномоченного органа по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, в соответствии с правилами, установленными уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, по оказанию содействия добровольному переселению в Воронежскую область соотечественников, проживающих за рубежом
	установление минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и по участию в организации альтернативной гражданской службы на территории Воронежской области, включая координацию деятельности исполнительных органов государственной власти Воронежской области по организации альтернативной гражданской службы на территории Воронежской области
	осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными

Рисунок 5.4 – Полномочия Департамента труда и занятости населения Воронежской области²²⁷

Источник: составлено автором

По нашему мнению, важным направлением совершенствования управленческих основ развития занятости в Воронежской области, а также повышения степени ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям должно стать привлечение к данному процессу всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров), взаимодействующих на основе механизма социального партнерства.

В современных условиях, когда появляются и широко распространяются новые формы занятости населения, одним из основных направлений совершенствования организационных условий развития адаптивной занятости на региональном уровне должно стать более широкое распространение практики формирования профессиональных сообществ. Под профессиональными сообществами принято понимать сообщество индивидов, принадлежащих к одной

²²⁷ Положение о Департаменте труда и занятости населения Воронежской области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.govvrn.ru/organizacia/-/~id/844285>(дата обращения 14.03.2018)

и той же профессии. Как правило, профессиональные сообщества формируются с целью обеспечения профессионального общения и обмена опытом. Автор считает, что подобный формат общения полезен не только для представителей конкретной профессии, но его использование может быть целесообразно для работников нестандартных форм занятости. Подобное сообщество будет способствовать повышению их правовой грамотности, будет давать возможность для выражения их групповых интересов. Развивать диалог в рамках профессиональных сообществ возможно посредством использования цифровых технологий. Основным инструментом в рамках решения данной задачи могут выступить цифровые платформы.

«Цифровая платформа – это система алгоритмизированных взаимовыгодных взаимоотношений значимого количества независимых участников отрасли экономики (или сферы деятельности), осуществляемых в единой информационной среде, приводящая к снижению транзакционных издержек за счёт применения пакета цифровых технологий работы с данными и изменения системы разделения труда»²²⁸. Формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость» поможет ее участникам организовать эффективный диалог с государственными органами, профсоюзными организациями, работодателями. Основной целью создания такой платформы можно назвать обеспечение возможности диалога между нестандартно занятыми работниками, органами государственной власти, работодателями для наиболее полной реализации основных положений Концепции достойного труда в условиях симбиотического развития стандартной и нестандартной занятости населения. Основываясь на данной цели можно сформулировать ряд задач, решению которых будет способствовать формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость»:

- защита трудовых прав и свобод нестандартно занятых работников;

²²⁸ Цифровая платформа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/0/?*=yY0DJBWtSIUlmYozbppuiVelptJ7InVybCI6Imh0dHBzOi8vZmlsZXMuZGF0YS1lY29ub215LnJlL2RpZ210YWxfcGxhdGZvcmlzX3Byb2plY3QucGRmliw (дата обращения 27.05.2018)

- повышение их правовой грамотности;
- выражение групповых интересов нестандартно занятых работников;
- мониторинг и учет особенностей и масштабов распространения нестандартной занятости;
- разработка законодательных инициатив в части государственного регулирования нестандартной занятости;
- консультирование работодателей по правовым и иным аспектам применения нестандартных форм занятости.

Схематично цифровую платформу «нестандартная занятость» можно представить, на наш взгляд, следующим образом (рис. 5.5)



Рисунок 5.5 – Схема цифровой платформы «Нестандартная занятость»

Источник: составлено автором

Таким образом, условия повышения степени адаптации занятости населения и развития адаптивной занятости имеют исключительно важное значение и требуют полного учета при осуществлении процесса регулирования занятости населения в

условиях трансформации ее форм. Особое место в перечне условий развития занятости отводится организационным условиям. При этом данные условия не являются в нашей стране адекватными современным вызовам и требуют совершенствования. По нашему мнению, основными направлениями совершенствования организационных условий повышения степени адаптации и развития адаптивной занятости должны стать следующие (рис. 5.6)



Рисунок 5.6 – Направления совершенствования организационных условий развития адаптивной занятости

Источник: составлено автором

Проанализировав вышеизложенное, констатируем, что сложившаяся в России система отношений занятости не отвечает критерию гибкости и адаптивности, что во многом является результатом действия условий ее развития, среди которых особое место занимают организационные условия. При этом социально-трудовые,

территориальные, производственно-технологические, финансово-экономические и организационные условия требуют совершенствования с учетом современных особенностей экономики и общества. Предложенные и обоснованные направления совершенствования организационных условий, по нашему мнению, будут способствовать повышению степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям и развитию адаптивной занятости в регионе, преодолению сложившихся в данной сфере социальных и экономических рисков, что приобретает особую актуальность в условиях развития современной экономики.

5.2. Рискологический подход к выявлению последствий трансформации форм занятости

Зарождение и развитие всех социальных процессов, в том числе и в социально-трудовой сфере, характеризуется таким свойством как неопределенность, которая порождается действием различных факторов и условий, а также «...многовариантным, вероятностным характером общественных явлений, их противоречивостью, стихийностью»²²⁹. Данное обстоятельство порождает такое явление, присущее всем сферам жизнедеятельности общества, как риск. В широком смысле данный термин можно трактовать как: «сочетание вероятности и последствий наступления неблагоприятных событий. Также риском часто называют непосредственно предполагаемое событие, способное принести кому-либо ущерб или убыток»²³⁰.

В условиях современной экономики особое значение приобретают риски, порожденные научно-технической революцией. Данный тезис подтверждается высказыванием А. Б. Неустроевой²³¹, которая считает, что технологические риски, присущие постиндустриальному обществу, пришли на смену природным и

²²⁹ Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. М.: Мысль, 1989. С. 30.

²³⁰ Словари и энциклопедии на Академии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://investments.academic.ru/1354/Риск>(дата обращения 14.03.2018)

²³¹ Неустроева А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_25160.html(дата обращения 14.03.2018)

выступили катализатором разнообразных социальных рисков. Кроме того, опираясь на позицию А. Б. Неустроевой, отмечаем, что возникновение тех или иных рисков является естественным процессом при функционировании любой системы, в том числе системы отношений занятости населения.

В современных научных исследованиях существует множество подходов к содержанию понятия риска. Основные из них представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Современные подходы к содержанию понятия риск

Подход	Область применения	Содержание	Недостатки
рационалистический	экономические математические инженерные науки	риск трактуется как объективный и познаваемый факт, который может быть измерен независимо от социальных процессов и культурной среды, возможность (вероятность) наступления опасного или неблагоприятного события и/или количественной меры такого события (ущерба), и исчисляется путем перемножения вероятности потенциального события на ущерб, отражая масштаб и серьезность ожидаемой угрозы	поведение человека всегда прогнозируемо и рационально, исход всех событий и поступков предсказуем, а сама проблема риска сводилась к нахождению способа более или менее точной калькуляции вероятности самого неблагоприятного события и связанного с ним ущерба
психологический	социальные гуманитарные науки	риск определяется как поведенческая категория, как отношение конкретного человека или группы людей к ожидаемым событиям с учетом их возможной опасности и подразумевает неопределенность ситуации и принятия решений	упрощенное разграничение на «объективные» и «субъективные» риски
социологический	социальные гуманитарные науки	риск рассматривается как систематическое взаимодействие общества с угрозами и опасностями, которые порождаются процессом модернизации	чрезмерно сложный подход к определению источника риска

Источник: составлено автором

В настоящее время, когда все большее распространение получает междисциплинарный подход к исследованию различных процессов и явлений, социологический подход к определению содержания категории «риск» получает

все большее распространение, в том числе и в различных исследованиях социально-трудовой сферы. Рассмотрим позиции отечественных ученых относительно рисков в сфере занятости населения (табл. 5.4)

Таблица 5.4 – Подходы к определению понятия «риск в сфере занятости населения»²³²

Автор	Определение
Санкова Л.В.	Риск в сфере занятости предполагает вероятность нежелательных последствий возможных решений (экономических, организационных, технических, политических) в данной сфере, способных принести ущерб (потери) субъектам отношений занятости в реализации их интересов
Бочко М.Э.	Реализовавшиеся риски в сфере занятости населения означают, с одной стороны, нарушение нормального функционирования рынка труда, проявляющееся, в частности, в негативной тенденции основных показателей его функционирования (рост уровня безработицы, численности безработных, средней продолжительности безработицы и т. п.), и с другой – потерю работы и, как следствие, снижение дохода, или опасность быть длительно безработным с еще большим падением дохода
Неустоева А.Б.	Риск – это факторы нарушения нормального социально-трудового положения индивидов вследствие повреждения здоровья, утраты трудоспособности или отсутствия спроса на труд, сопровождающиеся наступлением для трудозанятого населения материальной необеспеченности вследствие утраты заработка, несения дополнительных расходов, связанных с лечением, а для семей - утратой источника дохода в случае потери кормильца

Источник: составлено автором

Таким образом, авторы приведенных выше определений понятия «риск в сфере занятости» едины во мнении относительно негативных последствий наступления рисков в сфере занятости, а также о природе их происхождения, как определенного дисбаланса, неопределенности и неустойчивости всей социально-экономической системе.

²³² Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-кавказского государственного технического университета, 2007. №1 (10). С. 117-119; Бочко М.Э. Социальная безопасность и риски на рынке труда / М.Э. Бочко [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://dSPACE.susu.ru/xmlui/bitstream/handle/0001.74/1518/8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>(дата обращения 14.03.2018); Неустоева А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению / А.Б. Неустоева [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://e-notabene.ru/pr/article_25160.html(дата обращения 15.03.2018)

Как и любое другое явление или процесс в экономике, рискам в сфере занятости присуща экономическая двойственность, которая проявляется в объективной и субъективной природе их происхождения (рис. 5.7)



Рисунок 5.7 – Классификация рисков в сфере занятости по природе их происхождения

Источник: составлено автором

Неоднозначна трактовка исследователями и видов рисков в сфере занятости. Рассмотрим некоторые из сложившихся на сегодняшний день подходов (табл. 5.5)

Таблица 5.5 – Подходы к классификации видов рисков в сфере занятости населения²³³

Автор классификации	Выделяемые виды рисков в сфере занятости населения
МОТ	болезнь, беременность, роды и их последствия, временная нетрудоспособность, безработица, старость, телесное повреждение на производстве или профессиональное заболевание, содержание детей, инвалидность и потеря кормильца
Санкова Л.В.	потеря гарантии стабильности занятости, защищенности трудового дохода, безопасности условий труда, возможности профессионального продвижения и самореализации
Поварич И.И., Смотрин Д.В.	производственные, правовые, экономические, социальные

Источник: составлено автором

Обобщая существующие подходы к классификации рисков в сфере занятости, можно выделить их следующие основные виды и дополнить существующие классификации таким видом рисков в сфере занятости как риск дискриминации по различным основаниям (рис. 5.8).

²³³ Конвенция Международной организации труда №102 "О минимальных нормах социального обеспечения", 1952 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/2541190/> (дата обращения 24.03.2018); Поварич И.И. Риски социально-трудовых отношений: особенности и классификация / Вестник Университета (Гос. ун-т управления), 2010. №4. С. 84; Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-кавказского государственного технического университета, 2007. №1 (10). С. 117

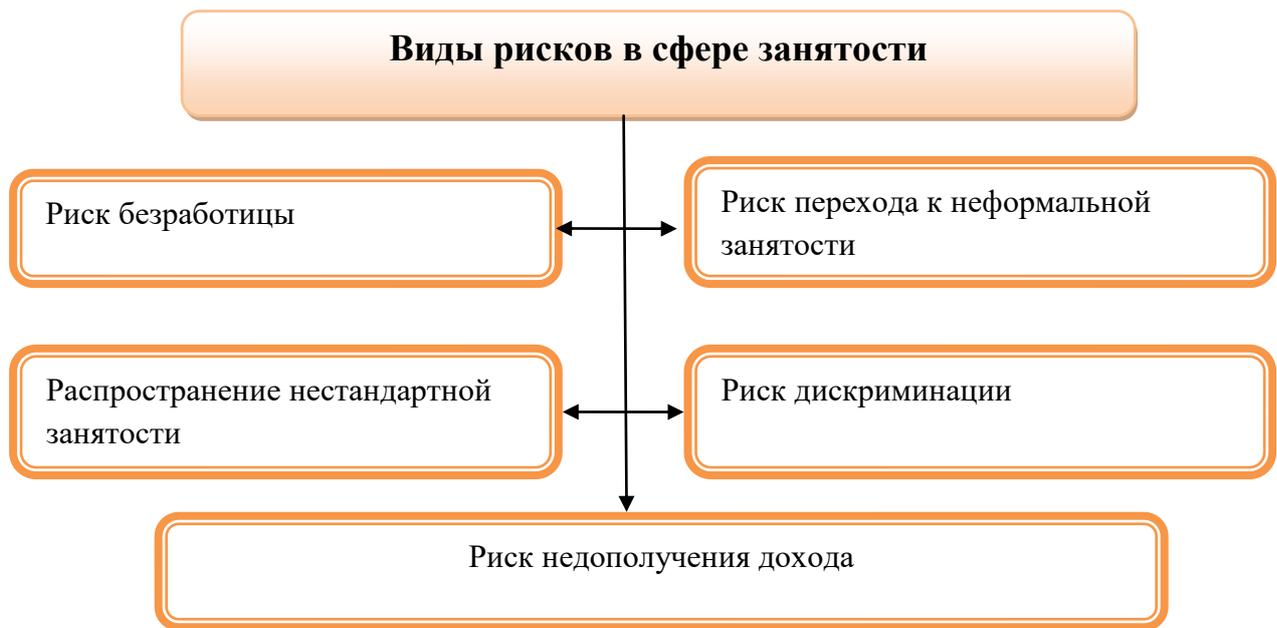


Рисунок 5.8 – Классификация видов рисков в сфере занятости

Источник: составлено автором

Соглашаясь с мнением Л. В. Санковой, можно отметить, что риски в сфере занятости имеют самые разнообразные последствия и масштабы своего проявления²³⁴. По нашему мнению, исключительно важным направлением в современных условиях выступает регулирование рынка труда и занятости населения с учетом существующих в данной сфере рисков. По нашему мнению, исключительную роль в этом процессе может сыграть применение в практике регулирования концептуальных основ адаптивной занятости населения, предложенных и обоснованных ранее. Рассмотрим применение основных концептуальных положений адаптивной занятости для нивелирования обозначенных выше рисков в сфере занятости.

Риск безработицы представляет собой достаточно серьезную проблему, имеющую колоссальные социально-экономические последствия, проявляющие себя на всех уровнях хозяйствования. Соглашаясь с позицией Л. В. Санковой²³⁵, отмечаем, что калькуляция экономических потерь от риска безработицы может

²³⁴Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-кавказского государственного технического университета, 2007. №1 (10). С. 117.

²³⁵Там же, С. 119.

быть весьма внушительна и включать в себя недопроизводство ВВП, сокращение налоговых платежей в бюджеты всех уровней, рост расходов на выплату пособий по безработице и т.д. Кроме того эта калькуляция должна включать затраты, связанные с ликвидацией социальных последствий безработицы: падение доходов населения и платежеспособного спроса, рост преступности, неформального сектора экономики, утеря уровня квалификации и т.д. По данным Ежемесячного мониторинга социально-экономического положения и самочувствия населения 2015 г. – март 2018 г., риск потери работы является одним из наиболее часто упоминаемых респондентами, но имеющим тенденцию к сокращению, что можно объяснить стабилизацией ситуации на рынке труда (рис. 5.9)²³⁶.



Рисунок 5.9 – Оценка респондентами уровня риска безработицы

Источник: составлено автором

Статистическая оценка безработицы, как на рынке труда Российской Федерации, так и в Воронежской области достаточно оптимистична, однако специалисты отмечают несовпадение официальных данных с реальной ситуацией на рынке труда, наличие высокого уровня скрытой безработицы, заметную

²³⁶Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: 2015 г. – март 2018 г. / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. Т.М. Малевой. 2018. С. 24.

дифференциацию безработицы среди различных демографических групп и т.д. Таким образом, риск безработицы представляет собой серьезную угрозу для развития сферы занятости, как по оценкам населения, так и по мнению экспертного сообщества.

Использование концептуальных основ адаптивной занятости, предполагающей гармоничное сочетание в экономике разнообразных форм занятости и способность системы занятости к самоприспособлению к меняющимся условиям будет способствовать сокращению риска безработицы, так как расширит горизонты возможного трудоустройства, повысит гибкость рынка труда и его адаптивность. Более того, в условиях технологического обновления экономики, когда существенно обостряется риск структурной безработицы, высокая степень адаптации занятости населения, предусматривающая создание условий для возможности быстрого получения новых, востребованных экономикой и производством компетенций у работников, будет способствовать существенному сокращению данного риска.

Риск распространения нестандартной занятости. Нестандартную занятость многие исследователи связывают с такой проблемой, как неустойчивость или прекаризация занятости. По этому поводу В. Н. Бобков пишет: «На наш взгляд, безусловно, одним из определяющих векторов изменений рынка труда и занятости является активное распространение новых, нетипичных (нетрадиционных, нестандартных) форм занятости как в формальной, так и неформальной экономике России»²³⁷. Как отмечают В. Гимпельсон и Р. Капелюшников «...расширение масштабов нестандартной занятости - это не кратковременная аномалия и не политический просчет... проявляется глобальная тенденция, которая имеет глубокие, социальные, экономические, политические и технические корни»²³⁸.

²³⁷Бобков В.Н., Колот А.М., Вередюк О.В. Трансформация института занятости в России и на Украине: Проблема неустойчивости занятости. М.: ИНИОН РАН, 2014. С. 23-29.

²³⁸Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. - М.:Издательский дом ГУВШЭ, 2006. С. 386.

Л. В. Санкова следующим образом представляет угрозы, имеющие место со стороны нестандартной занятости для наемного работника: «...от невозможности участвовать в коллективных переговорах и в процессе управления организацией, отсутствия социальных гарантий до риска профессиональной деградации, нестабильности занятости и недоплаты за труд»²³⁹.

По данным Ежемесячного мониторинга социально-экономического положения и самочувствия населения 2015 г. – март 2018 г., следующим образом респонденты оценивают риск нестандартной занятости (рис. 5.10)²⁴⁰.

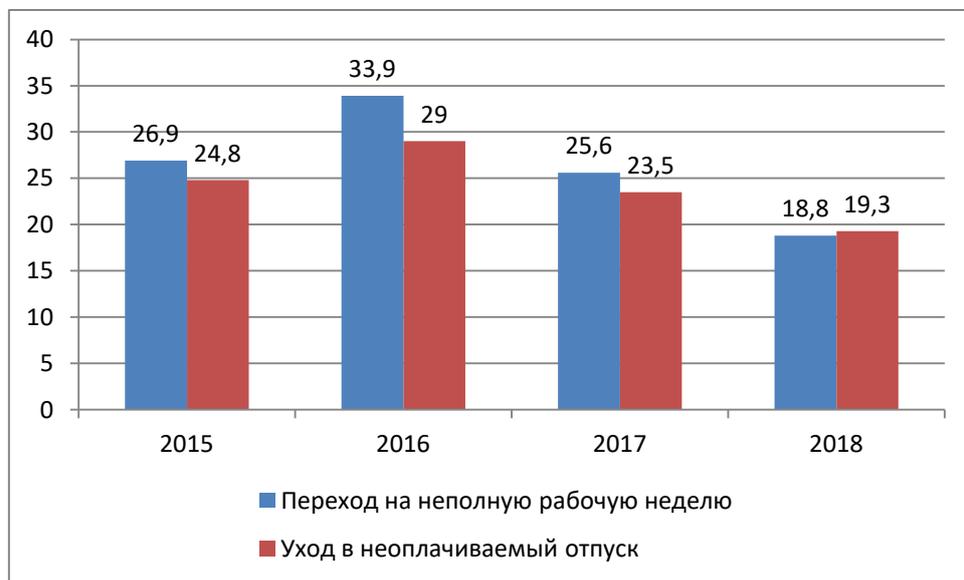


Рисунок 5.10 - Оценка респондентами уровня риска нестандартной занятости

Источник: составлено автором

По нашему мнению, негативные последствия нестандартной занятости, а следовательно, и риск ее распространения может быть заметно сокращен посредством использования в практике регулирования такого концептуального положения адаптивной занятости как развитие прогрессивных форм нестандартной занятости, отнесение к которым осуществляется на основании

²³⁹Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-кавказского государственного технического университета, 2007. №1 (10). С. 117-119.

²⁴⁰Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: 2015 г. – март 2018 г. / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. Т.М. Малевой, 2018. С. 24.

соответствия основных характеристик той или иной формы занятости требованиям Концепции достойного труда. Кроме того, процесс технологического обновления экономики создает дополнительные технические и организационные возможности для более широкого применения нестандартных форм занятости, а также позволяет повышать эффективность их применения за счет использования передовых технологий, при этом не ущемляя трудовых прав работников. Все это снизит негативное восприятие нестандартной занятости со стороны наемных работников, повысит их привлекательность как для работодателей, так и для работников, а соответственно, позволит нивелировать данный риск.

Риск недополучения дохода Л. В. Санкова связывает со следующими обстоятельствами: «Ухудшение условий занятости в годы реформ сопровождалось 60% сокращением реальной заработной платы, а также усилением ее региональной, профессиональной и отраслевой дифференциации. Субъекты занятости столкнулись с риском недополучения дохода, феноменом «работающих бедных»»²⁴¹. По данным Ежемесячного мониторинга социально-экономического положения и самочувствия населения 2015 г. – март 2018 г., следующим образом респонденты оценивают риск недополучения дохода (рис. 5.11)²⁴².

²⁴¹Санкова Л.В. Занятость в современной России как пространство риска // Вестник Северо-кавказского государственного технического университета, 2007. №1 (10). С. 117-119.

²⁴²Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: 2015 г. – март 2018 г. / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. Т.М. Малевой, 2018. С. 24.

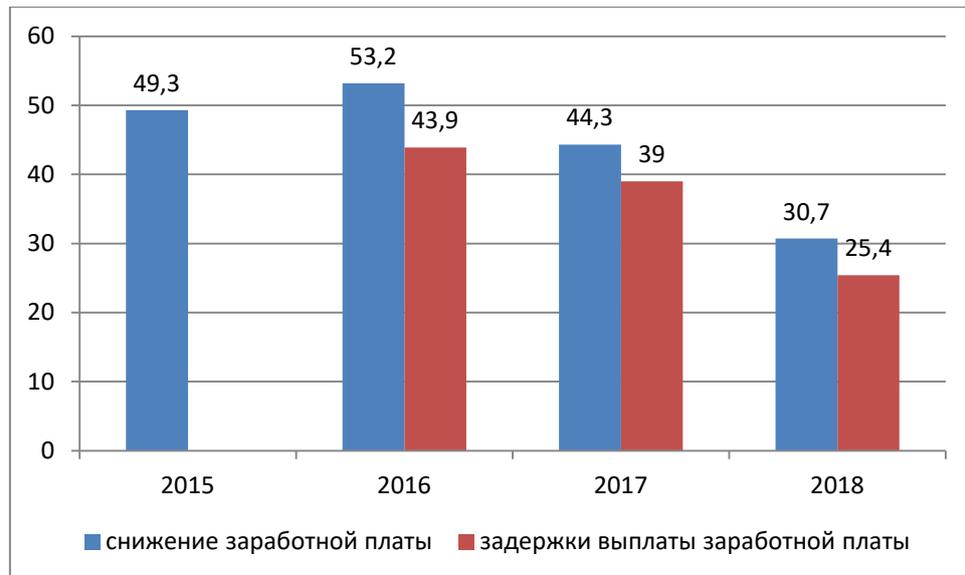


Рисунок 5.11 - Оценка респондентами уровня риска недополучения дохода

Источник: составлено автором

Данные, представленные на рисунке, свидетельствуют о том, что риск недополучения дохода наемными работниками ощущается достаточно заметно, но имеет устойчивую тенденцию к сокращению, что, по нашему мнению, может быть связано с усилением контроля со стороны государства за регулярностью выплаты заработной платы, а также с исполнением в бюджетной сфере Майских указов Президента.

Еще большему сокращению риска недополучения дохода, по нашему мнению, будет способствовать расширение возможностей для трудоустройства, переход различных форм нестандартной занятости из категории регрессивных в категорию прогрессивных, что возможно при поступательном и динамичном развитии сферы занятости.

Риск неформальной занятости. Международная организация труда под неформальной занятостью понимает «деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей»²⁴³. По поводу негативных социально-экономических последствий неформальной занятости

²⁴³ Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: доклад Генерального директора. МБТ. 89-я сессия МКТ 2001 г. Женева, 2001. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>(дата обращения 24.03.2018)

А. Ш. Хасанова и А. Д. Гатин отмечают: «Увеличение неформальных форм занятости дестабилизирует рынок труда и оказывает существенное негативное воздействие на трудовые отношения,...а также приводит к снижению квалификации работников, отсутствию у работников социальных гарантий, правовой защиты, утрате ими здоровья и трудоспособности, что негативно сказывается на качестве трудовых ресурсов страны в целом»²⁴⁴. По данным Ежемесячного мониторинга социально-экономического положения и самочувствия населения 2015 г. – март 2018 г., следующим образом респонденты оценивают риск неформальной занятости (рис. 5.12)²⁴⁵.



Рисунок 5.12 - Оценка респондентами уровня риска неформальной занятости

Источник: составлено автором

Данные рисунка свидетельствуют о том, что практически каждый четвертый респондент оценивает как реальность для себя переход к такой форме неформальной занятости как оплата труда по «нелегальным» или «полулегальным» схемам.

²⁴⁴ Хасанова А.Ш. Особенности развития неформальной занятости в современной российской экономике / А.Ш. Хасанова, А.Д. Гатин // Вестник экономики, права и социологии. 2017. №4. С. 115.

²⁴⁵ Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: 2015 г. – март 2018 г. / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. Т.М. Малевой, 2018. С. 24.

По нашему мнению, развитие адаптивной занятости, предполагающей гармоничное развитие стандартной и нестандартных форм занятости будет способствовать расширению возможностей для трудоустройства, в том числе перетоку рабочей силы из трудоизбыточных регионов в трудодефицитные, а также законодательному определению и регулированию нестандартных форм занятости, что в конечном итоге позволит заметно сократить риск неформальной занятости.

Риск дискриминации в сфере занятости является на сегодняшний день весьма значительным. Как отмечает Т. В. Морозова: «Одним из широко распространенных проявлений неравных возможностей для разных групп индивидов на рынке труда является дискриминация, которая рассматривается как нарушение принципа равенства и ущемление достоинства личности, основанные на таких признаках, как раса, цвет кожи, религия, политические убеждения, пол, национальная принадлежность, социальное происхождение и др.»²⁴⁶. Важно отметить, что последствия трудовой дискриминации затрагивают не только конкретного индивида, но и организацию, снижая эффективность труда в ней, а также, при массовых проявлениях, могут существенно отразиться на конъюнктуре рынка труда, провоцируя рост безработицы и неравномерное территориальное и секторальное распределение рабочей силы. Кроме экономических последствий, дискриминация может вызывать серьезные социальные волнения, вплоть до открытых акций протеста.

По нашему мнению, развитие занятости, повышение степени ее адаптации будет способствовать заметному нивелированию риска трудовой дискриминации, поскольку гармоничное развитие разнообразных форм занятости будет способствовать расширению возможностей для трудоустройства таким группам населения, как инвалиды, женщины, воспитывающие малолетних детей, молодежь и других групп, как правило, дискриминируемых при трудоустройстве.

²⁴⁶ Морозова Т.В. Меры противодействия трудовой дискриминации на национальных рынках труда / Т.В. Морозова, В.А. Морозова // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2017. №2(22). С. 34.

Кроме того, важнейшими характеристиками адаптивной занятости выступают способность к самоприспособлению к изменяющимся условиям внешней среды, а также наличие гармоничного сочетания стандартной и нестандартной занятости населения. Потеря этих характеристик может быть отнесена к рискам сферы занятости.

Способность системы занятости населения самостоятельно приспосабливаться к изменениям внешней и внутренней среды является важным условием обеспечения гибкости рынка труда. А это в свою очередь выступает фундаментом устойчивости всей экономической системы. В условиях технологического обновления экономики существенно расширяются технические возможности для повышения гибкости рынка труда за счет формирования и распространения нестандартных форм занятости населения в экономике. Так, в условиях ухудшения эпидемиологической ситуации, возникновении экологических угроз, техногенных аварий и катастроф применение современных технологий передачи информации и коммуникации позволяет поддерживать занятость населения и функционирование экономики. Такие инструменты возможно применять и в условиях понижения спроса на рынке труда, обеспечивая повышение мобильности населения. Соответственно, технологическое обновление экономики позволит нивелировать риск потери способности системы занятости населения самостоятельно приспосабливаться к изменениям внешней и внутренней среды

Наличие в системе отношений занятости населения определенного сочетания стандартной и нестандартной занятости является объективной закономерностью современного этапа развития социально-трудовых отношений, порожденной высокими темпами научно-технического прогресса. Однако такое сочетание должно соответствовать потребностям общества и экономики, находиться в определенном балансе со структурой экономики, то есть быть гармоничным.

Таким образом, совокупность рисков сферы занятости может быть представлена следующим образом (рис. 5.13)



Рисунок 5.13 – Риски сферы занятости населения

Источник: составлено автором

Таким образом, социально-экономическая целесообразность использования концептуальных основ развития адаптивной занятости и повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, по мнению автора, во многом определяется возможностью значительного сокращения рисков в сфере занятости населения и их негативных социально-экономических последствий. В свою очередь разнообразие рисков в сфере занятости, а также их масштабные негативные последствия актуализируют применение рискологического подхода в процессе исследования теоретических и практических аспектов трансформации форм занятости населения. При этом в современных условиях важно учитывать высокую степень изменчивости и неопределенности социально-экономической среды, что должно найти полноценное отражение в механизме повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

5.3. Механизм повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Современные представления о социально-экономической среде основываются на системном подходе, в рамках которого страна или отдельный регион рассматривается как социально-экономическая система. Так, О. В. Прохорова рассматривает социально-экономическую систему как: «систему сложных взаимосвязей различных элементов, подсистем, институтов, отраслей и сфер хозяйственной жизнедеятельности. Ее основными подсистемами являются: системообразующая база, системообслуживающий комплекс, экология, население, рыночная инфраструктура»²⁴⁷. Особую роль в социально-экономической системе занимает подсистема занятости населения, поскольку от того насколько гармонично она развивается и соответствует запросам всей системы зависит во многом динамика развития страны или отдельного региона. Данное обстоятельство обуславливает исключительную важность исследования практических аспектов трансформации форм занятости населения. При этом современные условия, характеризующиеся высокой степенью изменчивости, неопределенности, слабой прогнозируемости, то есть турбулентности социально-экономической среды, требуют изменения подходов к исследованию данного процесса. Важно отметить, что термин турбулентность в теории и практике управления различными системами является результатом междисциплинарного подхода, получающего в современных условиях все большее распространение. Рассмотрим высказывания ряда отечественных ученых по этому поводу (табл.5.6)

²⁴⁷Прохорова О.В. Факторы устойчивости региональной экономической системы в условиях турбулентности // Молодой ученый. 2015. №21.1. С. 18-22. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/101/23097/> (дата обращения 21.03.2018)

Таблица 5.6 – Подходы к определению понятия «турбулентность» в исследованиях экономических систем²⁴⁸

Автор	Определение турбулентности
Журавлева Г.	Терминологическая диффузия как проявление усиления междисциплинарности в современной науке привела к тому, что понятие турбулентности из далекой от экономической науки сферы знаний – механики жидкости и газа – стало применяться в отношении экономических систем, развитие которых переходит от ламинарного движения к хаотическому с преобладанием нелинейных процессов. В самом общем виде под турбулентностью понимается весьма распространенное явление самоорганизации, в результате которого происходят регулярные или нерегулярные(хаотические) переходы от беспорядка к порядку и обратно
Бурлачков В.	В настоящее время понятие "турбулентность" широко используется в сфере экономических исследований. Но его применение основывается не на разработанной теоретической и методологической базе, а лишь на интуитивном понимании. Турбулентность обычно трактуется как неупорядоченное движение, для которого характерны быстрая смена рыночных тенденций и сильные колебания экономических показателей
Прохорова О.	Турбулентность экономики можно рассмотреть как движение отдельных ее элементов с разной скоростью и в разных направлениях, что сложно для выявления и анализа тенденций, а также последствий взаимодействий и взаимовлияний элементов друг на друга. Турбулентность экономических процессов, в первую очередь, вызвана объективными причинами: сложностью, динамизмом и неопределенностью факторов внешней среды как на внутреннем, так и на международном уровне, взаимозависимостью и взаимовлиянием национальных экономик всего мира, бурным развитием НТП, инноваций и человеческого капитала, появлением новых экономических, политических и иных условий функционирования мировой и национальной экономик, растущими запросами общества, изменениями ориентиров в государственной политике. Все это приводит к различного рода кризисам, диспропорциям в развитии, высоким системным рискам для всей глобальной экономики и необходимости модернизации социально-экономических и политических условий. Таким образом, основным последствием турбулентности для хозяйственной системы является ее влияние на устойчивость

Источник: составлено автором

На основании данного тезиса можно сделать вывод о том, что в условиях турбулентности среды социально-экономическая система страны или региона приходит в состояние неопределенности, разбалансированности и дисгармонии,

²⁴⁸ Журавлева Г.П. Новые правила игры в условиях экономической турбулентности / Г.П. Журавлева, Н.В. Манохина // Вестник Саратовского гос. социально-экономического ун-та. 2013. №5(49). С. 23; Бурлачков В. Турбулентность экономических процессов: теоретические аспекты / Москва: Русский Либмонстр (LIBMONSTER.RU). [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://libmonster.ru/m/articles/view/>(дата обращения 21.03.2018); Прохорова О.В. Факторы устойчивости региональной экономической системы в условиях турбулентности / Молодой ученый. 2015. №21.1. С. 18-22. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [//moluch.ru/archive/101/23097/](http://moluch.ru/archive/101/23097/)(дата обращения 21.03.2018)

имеющими место среди ее отдельных элементов. Следовательно, регулирование любых социально-экономических процессов и явлений, в том числе и занятости населения, в условиях турбулентности среды требует особых подходов и должно основываться на целостном стратегическом видении перспектив и проблем развития всей системы и ее отдельных элементов, учете высокой вероятности изменчивости условий развития системы, максимально возможном нивелировании рисков функционирования и развития системе, а также должно быть направлено на максимально полное согласование и удовлетворение интересов всех стейкхолдеров регионального развития. По этому поводу Д. М. Гвишиани отмечал: «системный подход не является набором каких-то определенных правил и методов, а рассматривается как способ мышления, как инструмент, в соответствии с которым процесс обоснования решений базируется на определении общей цели множества подсистем, планов их развития, а также показателей и стандартов работы»²⁴⁹.

В Воронежской области управление занятостью осуществляется региональными властями на основании следующих документов:

- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»²⁵⁰;
- «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»²⁵¹;
- Закон РФ от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в РФ»²⁵²;

²⁴⁹Гвишиани Д. Организация и управление. М. 1992. 536 с.

²⁵⁰Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/(дата обращения 21.03.2018)

²⁵¹Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/(дата обращения 21.03.2018)

²⁵²Закон РФ от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в РФ» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/(дата обращения 21.03.2018)

– Закон Воронежской области от 30.06.2010 № 65-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года» (в ред. от 02.03.2015 № 33-ОЗ)²⁵³

– Закон Воронежской области «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области» №74-ОЗ от 08.06.2012²⁵⁴;

– Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения»²⁵⁵ и др.

Важным моментом в регулировании занятости населения на территории Воронежской области является принятие закона «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области»²⁵⁶. Данный нормативно-правовой акт регламентирует комплекс процедур и мероприятий, ориентированных на повышение конкурентоспособности некоторых категорий граждан на рынке труда. К таким категориям, прежде всего относятся инвалиды, дети, оставшиеся без попечения родителей и сироты²⁵⁷.

Таким образом, нормативно-правовая база регулирования занятости населения в Воронежской области имеет стратегический характер, охватывает регулирование различных аспектов занятости населения. Однако, как отмечает О. А. Колесникова: «Во многом несовершенство организации управления занятостью объясняется тем, что политика занятости населения не имеет сегодня того статуса, который ей должен быть отведен, как, к примеру, в странах

²⁵³Закон Воронежской области от 30.06.2010 № 65-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года» (в ред. от 02.03.2015 № 33-ОЗ) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://econom.govvrn.ru/its/strategiya-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya>

²⁵⁴Закон Воронежской области «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области» №74-ОЗ от 08.06.2012 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469710383>(дата обращения 21.03.2018)

²⁵⁵Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/460271425>(дата обращения 21.03.2018)

²⁵⁶Закон Воронежской области «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области» №74-ОЗ от 08.06.2012 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469710383>(дата обращения 14.03.2018)

²⁵⁷Закон Воронежской области «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области» №74-ОЗ от 08.06.2012 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469710383>(дата обращения 14.03.2018)

Западной Европы или США.»²⁵⁸. В данном контексте можно отметить тот эффект, который несет в себе для системы занятости населения разработка и реализация такой государственной программы как «Развитие цифровой экономики в России до 2035 года»²⁵⁹. Так в Программе отмечается, что «технология трансформирует отношения между людьми и их работой. Фриланс находится на подъеме, подпитываясь доступом к интернет-рынкам и инструментам для совместной работы. Предприниматели достигают быстрых инноваций, используя такие технологии, как 3D-печать и интерфейсы прикладных программ (API). В течение следующих лет эти тенденции изменят структуру и принципы работы в целом. Для некоторых участников бизнеса снижение барьеров для предпринимательства создаст новые возможности. Для других конкуренция в «экономике свободного заработка» будет означать более низкую заработную плату, отсутствие льгот и экономическую незащищенность»²⁶⁰. Таким образом, развитие цифровой экономики в нашей стране имеет противоречивое воздействие на систему занятости: с одной стороны, ряд профессий и видов занятий не найдут применения в условиях цифровой экономики, будет происходить масштабное вытеснение из производства человека роботами и автоматами, что в целом будет способствовать росту безработицы, изменению профессионально-квалификационной и отраслевой структуры занятости, сокращению социальной защищенности граждан. С другой стороны, развитие цифровых технологий будет провоцировать зарождение и развитие новых отраслей экономики, видов деятельности, которые до настоящего времени не получили развития, а также возможностей для роста гибкости занятости населения, дистанционной работы, сокращения рабочего времени, более широкого распространения индивидуальных графиков работы, необходимости формирования у работника широкого набора компетенций в течение всей трудовой жизни. Иными словами – развитие

²⁵⁸ Колесникова О.А. Необходимость повышения эффективности управления занятостью населения / О.А. Колесникова // Вестник Воронеж. института высоких технологий. 2016. №1(16). С. 165.

²⁵⁹ Программа развития цифровой экономики в России до 2035 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/0>(дата обращения 14.03.2019)

²⁶⁰ Там же.

цифровой экономики будет способствовать еще большему разнообразию форм занятости в экономике. Учитывая данное обстоятельство, уже сегодня необходимо при разработке и реализации политики занятости населения использовать концептуальные основы адаптивной занятости, обеспечивающие гармоничное развитие в экономике разнообразных форм занятости населения, самоприспособление системы занятости к изменяющимся условиям и рискам.

Как было установлено в результате апробации авторской методики оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, сложившаяся в исследуемых регионах система занятости населения может быть охарактеризована средней степенью адаптации. При этом значительный вклад в ухудшение данной характеристики вносит такой показатель, как индекс прогрессивности. Во всех исследуемых регионах его значение весьма низко, что свидетельствует о широком распространении регрессивных форм нестандартной занятости в экономике данных регионов. Соответственно данный факт необходимо учитывать при разработке и реализации механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям. Кроме того, ранее было обосновано наличие таких рисков сферы занятости как риск потери способности к самоприспособлению и риск потери гармоничного сочетания стандартной и нестандартной занятости в системе занятости населения региона. Эти обстоятельства, по мнению автора, должны быть адекватно отражены в разрабатываемом механизме. Соглашаясь с позицией Г.П. Горбачевой, можно отметить, что механизм регулирования занятости населения представляет собой особое направление, элемент общего механизма регулирования экономической системы.²⁶¹

С целью устранения выявленных недостатков в системе отношений занятости населения, а также учитывая турбулентность социально-экономической среды можно предложить следующий алгоритм разработки и реализации

²⁶¹ Горбачева Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда / Г.П. Горбачева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXVII междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2013.

механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям (рис.5.14).

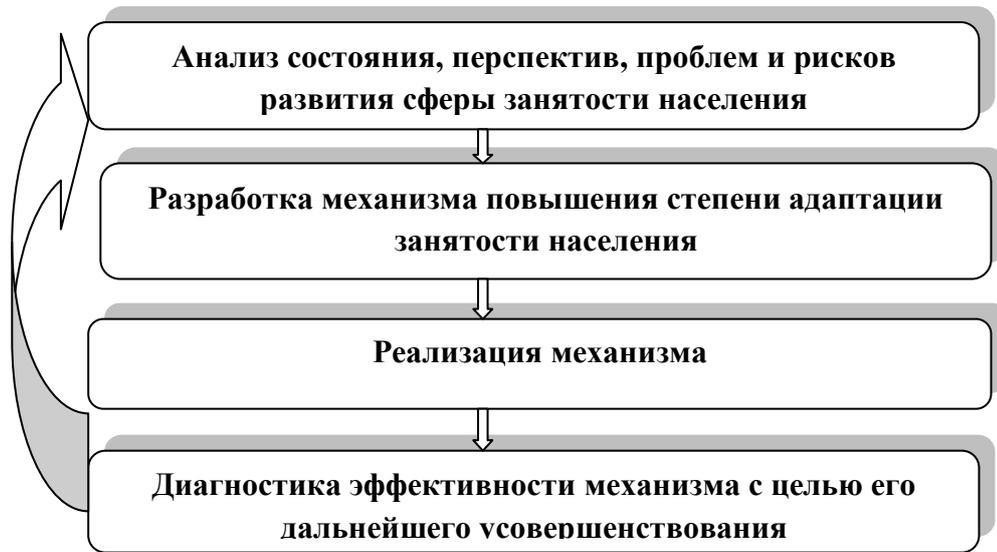


Рисунок 5.14 – Логический алгоритм разработки и реализации механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Источник: составлено автором

Основные этапы разработки и реализации данного механизма имеют следующее содержание.

На первом этапе проводится анализ состояния, перспектив, проблем и рисков развития на основе использования разнообразных методик оценки сложившейся системы отношений занятости, одной из которых является предложенная в диссертации. Кроме того, на данном этапе осуществляется оценка основных рисков сферы занятости, выявление перспектив и проблем развития отношений занятости населения. Также данный этап предполагает всесторонний анализ существующей нормативно-правовой базы, с целью выявления возможных последствий от реализации разнообразных программ, проектов, нормативно-правовых актов для сферы занятости.

На этапе разработки механизма особенно важным является обеспечение участия в процессе всех заинтересованных сторон. При этом, необходимо учитывать, что все участники процесса имеют собственные интересы, которые

попытаются реализовать в процессе разработки механизма, демонстрируя оппортунистическое поведение. Следовательно, большое значения для созидательного эффекта их совместной работы в данном направлении имеет инструментарий согласования интересов на основе принципа консенсуса. В диссертации доказано, что таким инструментом выступает создание и использование цифровой платформы «Нестандартная занятость». Формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость» поможет ее участникам организовать эффективный диалог с государственными органами, профсоюзными организациями, работодателями. Основной целью создания такой платформы является обеспечение возможности диалога между нестандартно занятыми работниками, органами государственной власти, работодателями для наиболее полной реализации основных положений Концепции достойного труда в условиях симбиотического развития стандартной и нестандартной занятости населения. Из данной цели логически вытекает ряд задач, решению которых будет способствовать формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость»:

- защита трудовых прав и свобод нестандартно занятых работников;
- повышение их правовой грамотности;
- выражение групповых интересов нестандартно занятых работников;
- мониторинг и учет особенностей и масштабов распространения нестандартной занятости;
- разработка законодательных инициатив в части государственного регулирования нестандартной занятости;
- консультирование работодателей по правовым и иным аспектам применения нестандартных форм занятости.

Пользователями цифровой платформы «Нестандартная занятость» являются работодатели, нестандартно занятые работники, уполномоченные органы государственной власти. Основными преимуществами предлагаемого инструмента являются: простая технология идентификации и доверия в цифровой

среде, простота доступа и регистрации, удобство работы, возможность получения квалифицированных консультаций.

На этапе реализации механизма предусмотрено более тесное взаимодействие в данной сфере между органами власти различных уровней, а также между различными министерствами и ведомствами. Кроме того, в процессе реализации необходим постоянный мониторинг условий занятости населения, что позволит их своевременно изменять, а также вносить коррективы в механизм с целью его актуализации.

Завершающий этап – диагностика эффективности механизма – включает в себя оценку эффективности по определенным методикам, выработку направлений совершенствования посредством участия в данном процессе всех заинтересованных сторон. В наиболее общем виде модель механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям может быть представлена следующим образом (рис. 5.15)



Рисунок 5.15 – Модель функционирования механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Источник: составлено автором

Основываясь на изложенном выше, можно следующим образом представить авторскую трактовку основных элементов данного механизма (рис 5.16).

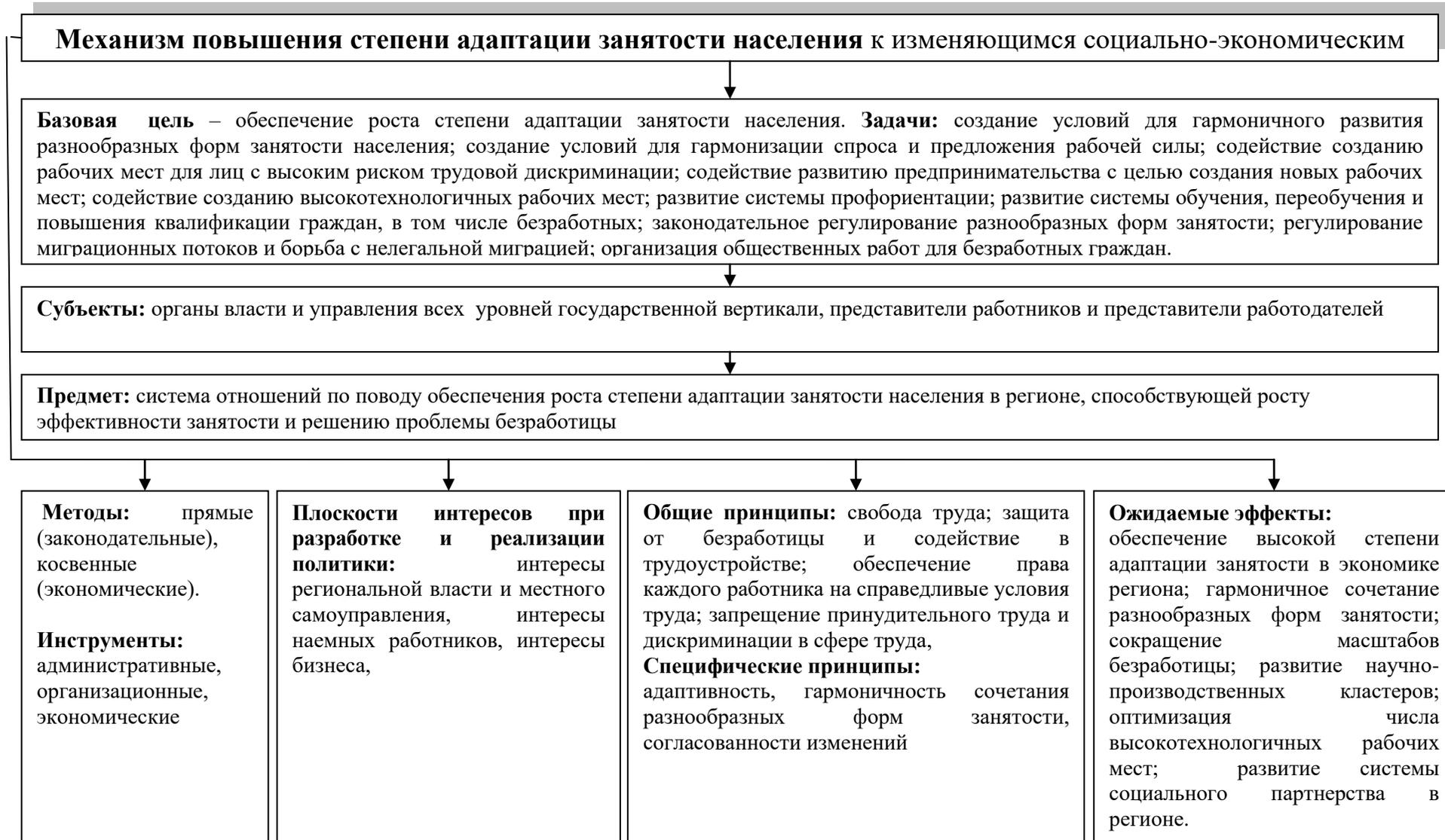


Рисунок 5.16 – Основные элементы механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Рассмотрим более детально некоторые из основных элементов, отображенные на рисунке 5.16.

Цель механизма сформулирована как обеспечение роста степени адаптации занятости населения в регионе, то есть создание такой системы отношений занятости, которая будет способна максимально быстро и при минимальном внешнем вмешательстве со стороны органов власти приспособливаться к неопределенным и неустойчивым условиям социально-экономической среды, будет гармонично сочетать в себе разнообразные формы занятости населения и обеспечивать развитие человеческого потенциала. Задачи предлагаемого механизма, изложенные в схеме на рисунке 5.16, адекватны поставленной цели и позволят ее максимально эффективно достигнуть.

Взаимодействие всех субъектов, предлагается организовать на основе механизма социального партнерства. Важное значение в данном процессе отводится эффективной коммуникации всех участников дискуссии, что возможно посредством создания и использования цифровой платформы «Нестандартная занятость».

В качестве предмета предложено рассматривать систему отношений по поводу обеспечения высокой степени адаптации занятости в регионе, способствующей росту эффективности занятости и решению проблемы безработицы.

Кроме того, предложено традиционную систему принципов расширить за счет включения принципов адаптивности, гармоничности сочетания разнообразных форм занятости и принципа согласованности изменений. В данном контексте принцип адаптивности трактуется как приоритетное значение, которое отводится способности системы отношений занятости к самоприспособлению к изменчивым условиям социально-экономической среды. Принцип гармоничности сочетания разнообразных форм занятости предполагает баланс между стандартной и нестандартной занятостью соответствующий структуре экономики региона. Основные интересы субъектов механизма представлены на рисунке 5.17



Рисунок 5.17 – Сферы интересов субъектов механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям

Источник: составлено автором

Таким образом, инструментарий повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям основывается на системном подходе, стратегическом видении ситуации, основных положениях рискологического подхода и выступает основой стабильного функционирования региональной экономики.

Обобщая изложенное выше можно утверждать, что основные направления повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в регионе должны базироваться на изменении организационных условий, поскольку они являются, по мнению автора, наиболее легко и быстро изменяемыми по сравнению с остальными условиями и предполагают изменение правовых, политических и управленческих аспектов, а

также учитывать концептуальные основы адаптивной занятости, как эффективного инструмента нивелирования основных рисков в сфере занятости и предполагают разработку и реализацию механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В ходе выполнения диссертационного исследования был решен ряд теоретико-методологических и практических задач, в числе которых можно отметить следующие:

1. Выявить характер процесса трансформации форм занятости населения и определить факторы, влияющие на данный процесс.
2. Предложить подход к классификации нестандартных форм занятости населения.
3. Разработать направления совершенствования методологии исследования трансформации форм занятости населения в современной экономике.
4. Определить концептуальные положения трансформации форм занятости населения в современной экономике.
5. Разработать комплексную методику оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.
6. Исследовать траекторию трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ и ее регионах.
7. Выявить основные риски трансформации форм занятости населения в современной экономике РФ.
8. Предложить механизм повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в современной экономике РФ.

В числе наиболее значимых результатов можно выделить следующие.

1. Ретроспективный анализ, проведенный в диссертационном исследовании, позволил сделать вывод о том, что отношения занятости в истории человеческого общества имели место не всегда, в то время как труд – это фундаментальная основа формирования и развития человеческой цивилизации. При этом и труд (его содержание, процесс и т.д.), и занятость изменяются вслед за трансформациями, происходящими в жизнедеятельности социума. Если в условиях индустриального общества имело место подчинение уклада

общественной жизни нуждам производства, то в современном мире производство зависит от уклада жизни общества, который характеризуется демассификацией, индивидуализмом, информатизацией, глобализацией и т.д. Соответственно, те параметры занятости, которые удовлетворяли запросы производства в индустриальном обществе, не могут в полной мере соответствовать обществу постиндустриальному. В ответ на изменения, происходящие при трансформации экономической системы, формируется нестандартная занятость, представленная разнообразными формами, то есть сфера занятости адаптируется к изменениям, происходящим во внешней среде. В диссертации доказано, что занятость – это совокупность социально-экономических отношений, ключевым свойством которых выступает способность адаптироваться к изменчивым условиям внешней среды, за счет чего обеспечивается нормальное функционирование общественного воспроизводства.

Процесс трансформации форм занятости населения, подвержен воздействию ряда специфических факторов социально-экономической среды, наиболее ярко проявляющих себя в условиях технологического обновления экономики:

- технологического, предполагающего, что высокие темпы развития научно-технического прогресса и его достижения коренным образом изменяют не только сферу производства, но и сферу потребления. Достижения современной науки и техники, преобразуя жизнедеятельность общества, меняют структуру потребностей населения, способы их удовлетворения, роль человека в производственном процессе. В соответствии с этим изменяется система занятости населения в сторону роста степени ее адаптации за счет возникновения ее новых форм, более адекватных современным производственным отношениям;

- цифрового, состоящего в стремительном развитии цифровых технологий, значительно преобразующих все социально-экономические процессы. На этой основе возникают новые формы занятости, не требующие непосредственного присутствия наемного работника на расположенном в помещении работодателя

рабочем месте. В современных условиях рабочее место может находиться не только за пределами офиса, как на территории страны, так и за ее границами;

- организационного, подразумевающего, что в настоящее время при проектировании организационных структур предпочтение все больше отдается их адхократическому типу, что требует формирования новых форм отношений между наемным работником и работодателем, то есть использования новых форм занятости населения;

- культурно-ценностного, состоящего в том, что фундаментальные трансформации во всех сферах жизнедеятельности общества вносят заметные коррективы в систему ценностей современного человека. Труд становится средством самореализации и самовыражения, люди стремятся к путешествиям, познанию нового, неизвестного. Соответственно, постепенно сдает свои позиции стандартная форма занятости, уступая место гибким формам, неполной занятости, дистанционной занятости;

- глобализационного, предполагающего, что формирование и развитие глобальной экономики и мировых рынков приводит к тому, что стираются многие барьеры и трудовые ресурсы становятся более мобильными. Это во многом способствует зарождению и распространению новых форм занятости населения.

Таким образом, трансформация форм занятости населения в современных условиях и переходе общества на новый этап развития является специфическим процессом, вызванным фундаментальными изменениями, как в социально-экономической среде, так и в системе ценностей и интересов личности. Данный процесс испытывает заметное влияние специфических факторов, присущих современному этапу развития общества и экономики.

2. В диссертационном исследовании доказано, что формы нестандартной занятости необходимо классифицировать с позиции их влияния на развитие человеческого потенциала, под которым понимается процесс расширения возможностей человека в различных сферах деятельности, как результат положительных изменений его профессиональных, физических,

социально-психологических и интеллектуальных характеристик. С этой целью обоснована система критериев классификации, учитывающая положения Концепции достойного труда. На основании данных критериев формы нестандартной занятости классифицированы на прогрессивные (способствующие развитию человеческого потенциала) и регрессивные (сдерживающие развитие человеческого потенциала). Разработана с учетом мнения экспертов следующая классификация форм нестандартной занятости:

- прогрессивные формы: дистанционная занятость, самозанятость;
- регрессивные формы: вторичная занятость, недозанятость, занятость на условиях срочных трудовых договоров, агентская занятость, временная занятость, занятость на условиях гражданско-правовых договоров.

Не удалось по данным признакам классифицировать занятость в личном подсобном хозяйстве и занятость на условиях неполного рабочего времени, поскольку по этим формам не было достигнуто единства мнений экспертов. В диссертации обосновано, что разработанная классификация форм нестандартной занятости населения соответствует сегодняшним реалиям экономики, и указано, что система отношений занятости населения достаточно быстро и масштабно реагирует на изменения внешней среды, соответственно, с течением времени представленная классификация может существенно меняться. Классификация форм нестандартной занятости населения с позиций их влияния на развитие человеческого потенциала является основой механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

3. Под мировоззренческим аспектом методологии рассматриваемой области исследования в диссертации понимается совокупность теоретических подходов, методов и приемов, позволяющих синтезировать теоретические воззрения на процесс трансформации форм занятости населения. При разработке мировоззренческих аспектов методологии в диссертации приоритетное значение отдано эволюционному подходу, который позволил установить причинно-следственную связь между основными характеристиками социально-

экономической системы, чертами занятости населения и теоретическими воззрениями на ее исследование.

В диссертации представлена эволюция методологических приемов, используемых в исследованиях занятости населения и сделан вывод об объективной природе их коренной трансформации как ответной реакции на изменения в укладе общественной жизни, социально-экономической среде, психологии личности. Одним из распространенных методологических приемов при исследовании занятости является прием, связанный с выделением в развитии общества временных периодов, по тем или иным критериям. В диссертации обоснована необходимость исследования социально-трудовых отношений и отношений занятости населения, имеющих место в «переходную» эпоху, то есть в момент смены одной экономической системы на другую, как правило, занимающую продолжительное время, и имеющую черты уходящего и наступающего этапов.

Когнитивные (познавательные) аспекты методологии исследования процесса эволюции форм занятости населения в диссертации рассмотрены с учетом вновь введенного методологического принципа гармонизации, проявляющего себя на различных уровнях социально-трудовых отношений и отношений занятости и подразумевающего необходимость придания процессу симбиотического развития разнообразных форм занятости населения следующих характеристик: согласованности, сбалансированности, соответствия потребностям экономики и общества.

В диссертационном исследовании гармонизация отношений занятости населения рассмотрена на нескольких уровнях. Доказано, что первым уровнем гармонизации является достижение баланса между существующими формами занятости населения. Целевым ориентиром данного процесса названо устранение диспропорций в соотношении различных форм занятости населения. В современной экономике нарастают масштабы и увеличивается интенсивность процесса трансформации форм занятости населения. Данный процесс имеет хаотичный характер, что детерминирует появление и распространение

регрессивных форм нестандартной занятости населения в ущерб формированию ее прогрессивных форм. Кроме того, важное значение, имеет гармонизация симбиотического развития стандартной и нестандартной занятости населения.

На втором уровне гармонизации обеспечивается согласованность между многообразными отношениями занятости и трудовыми отношениями. В диссертации установлено, что труд на современном этапе развития общества и экономики приобретает новые характеристики, сопряженные с увеличением удельного веса интеллектуализации труда, сокращения его рутинности, распространением процесса автоматизации и так далее. При этом подвержены трансформации основные параметры трудовых отношений и личности работника. В настоящее время, характеризующееся переходом от индустриального общества к постиндустриальному, технологическим обновлением экономики, происходят коренные изменения в основных характеристиках личности занятого. Эти изменения ориентированы, как правило, на стремление к личной независимости и свободе, желание реализовать свои знания и умения, развить способности и таланты. Все перечисленное определяет потребность в изменении модели занятости населения, основной характеристикой которой становится прекращение доминирования стандартной занятости, а также зарождение и масштабное распространение разнообразных форм нестандартной занятости.

На третьем уровне гармонизации достигается единство целей и обеспечение пропорциональности в развитии форм занятости и социально-трудовых отношений, развивающихся в направлении постоянного усложнения и дифференциации. Это сопровождается процессом трансформации форм занятости населения. Обеспечение гармоничного развития обозначенных процессов будет способствовать переходу их на качественно иной уровень.

Под технологическим аспектом методологии исследования занятости населения, в диссертации, понимается совокупность основополагающих правил и норм, которые позволяют связать воедино все три компонента методологии исследования и выработать подходы к регулированию процесса трансформации ее форм, адекватные современным условиям и направленные на придание

данному процессу стратегического характера, повышение степени адаптации формирующейся системы отношений занятости населения к изменчивости социально-экономической среды. Практическую реализацию данные правила и нормы получили в виде расширенного спектра принципов регулирования занятости населения.

Таким образом, включение данных специфических принципов в совокупность законодательно закрепленных принципов регулирования занятости населения позволит придать ей характеристики, адекватные процессам, имеющим место в системе социально-трудовых отношений в настоящее время.

4. Сложившиеся к настоящему времени концептуальные подходы, нацеленные на описание процессов, имеющих место в отношениях занятости населения, не способствуют формированию однозначного понимания сущностных начал трансформационных процессов в данной сфере и не позволяют сформулировать однозначный подход к их регулированию. Кроме того, подавляющая часть современных концепций, имеющих в качестве предметной области отношения труда и занятость населения, сосредотачивает свое внимание на осмыслении вновь возникающих форм и отношений занятости населения, игнорируя симбиотическое существование и развитие массивного пласта стандартной занятости населения. В диссертационном исследовании под симбиозом стандартной и нестандартной занятости населения понимается их одновременное существование, в процессе которого происходит их взаимовлияние и взаиморазвитие. Применение обоснованного в диссертации методологического подхода к исследованию процесса трансформации форм занятости населения, позволило выявить объективный характер данного процесса, а также установить его ключевые характеристики: способность формирующейся системы форм занятости населения адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям на основе симбиотического развития стандартной и нестандартной форм занятости, направленность на достижение сбалансированного сочетания в ней стандартной и нестандартной форм занятости.

В современных условиях, характеризующихся высокой степенью неопределенности и изменчивости внешней среды, переходом от индустриального к постиндустриальному этапу, модель отношений занятости должна гармонично сочетать одновременное развитие стандартных и нестандартных форм занятости. В диссертационном исследовании предложено такую модель занятости называть адаптивной занятостью населения, представляющую собой самоприспосабливающуюся систему, предполагающую гармоничное сочетание разнообразных форм занятости населения. Формирование адаптивной занятости является сложным и противоречивым процессом, характеризующимся качественными и количественными показателями. На основе использования отдельных показателей, применяемых в экономике труда, оценить адаптивную занятость не представляется возможным. Сложность оценки адаптивной занятости определяется тем, что процесс ее формирования на различных уровнях экономики представляет собой результат одновременного действия широкого перечня факторов, таких как: демографические, экономико-географические, производственные, политико-правовые, социальные, экономические и ряд других. Многие показатели, характеризующие перечисленные факторы, трудно поддаются количественному анализу и являются сложно формализуемыми. В целях выявления характера и степени влияния перечисленных факторов проведен корреляционно-регрессионный анализ. Он позволил выявить ряд индикаторов, имеющих высокую положительную корреляцию с результирующим показателем доля занятых в общей численности трудоспособного населения: коэффициент демографической нагрузки, стоимость основных фондов (млн. руб.), число предприятий и организаций, число малых предприятий и организаций, охват детей дошкольным образованием (%), объем платных услуг населению (млн. руб.), объем бытовых услуг населению (млн. руб.), ВРП на душу населения (руб.) среднедушевые денежные доходы (руб. в мес.), среднемесячная номинальная заработная плата (руб. в мес.), потребительские расходы в среднем на душу населения (руб. в мес.), инвестиции в основной капитал (млн. руб.), уровень участия в рабочей силе (%). Среди

индикаторов, имеющих высокую отрицательную корреляцию с результирующим показателем доля занятых в общей численности трудоспособного населения, можно назвать: численность студентов, получающих высшее профессиональное образование (тыс. чел), удельный вес трудоспособного населения(%), заболеваемость на 1000 чел населения.

По результатам корреляционного анализа индикаторов с результирующим показателем и друг с другом были отобраны индикаторы и построены два уравнения регрессии.

В результате анализа получены регрессионные модели удовлетворительного качества, позволяющие прогнозировать динамику результирующего показателя. С учетом изменения значений независимых переменных сделан прогноз относительно изменения зависимой переменной (D_3). Конечное значение прогнозного показателя на 2023 год, интегрально отражающего влияние всех факторов, имеет значение равное 85%, что свидетельствует о росте данного показателя на 3 п.п. Данный прогноз является основой для разработки механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям.

5. Оценка степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям представляет собой достаточно сложную проблему, поскольку требует рассмотрения таких аспектов, как:

- способность занятости населения приспосабливаться к изменениям внешней среды, на основе расчета индекса гибкости занятости населения и индекса прогрессивности;

- гармоничность сочетания разнообразных форм занятости, на основе расчета индекса постиндустриальности структуры занятости и индекса гармоничности структуры занятости.

Предлагаемая комплексная методика оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям позволяет не только оценить ключевые аспекты процесса трансформации форм занятости

населения, но и определить степень ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

6. Траектория развития занятости населения на современном этапе характеризуется следующими ключевыми особенностями, установленными на основании анализа источников статистической информации: ростом численности занятого населения (с 65070,4 тыс.чел в 2000 г. до 72354,4 тыс.чел в 2018 г.), ростом уровня занятости населения (на 7,1 п.п за период 2000-2018 гг.), сокращением уровня безработицы (на 5,8 п.п. за период 2000-2018 гг.), ростом числа занятых в неформальном секторе экономики (в 2018 году - 14581 тыс.чел), ростом доли занятых различными формами нестандартной занятости при одновременном сокращении занятых стандартно. При этом, основные показатели развития занятости населения в Российской Федерации существенно дифференцированы по регионам. Анализ статистических данных, отражающих развитие занятости населения Белгородской, Воронежской, Курской, Липецкой и Тамбовской областей, позволил установить совпадение траектории их развития с общероссийскими.

По результатам ряда эмпирических исследований в диссертации была выявлена социально-экономическая потребность трансформации форм занятости населения, проявляющая себя широким распространением разнообразных форм нестандартной занятости населения. Так, в экономике Воронежской области самыми распространенными формами нестандартной занятости являются занятость на условиях срочных трудовых договоров (37%), занятость на условиях неполного рабочего времени (17%) и подрядные формы работы (16%). Наименьшее распространение получили агентская занятость (2%) и дистанционная занятость (1%).

При исследовании причин выбора нестандартной формы занятости было установлено, что основными причинами выбора нестандартной занятости являются: возможность увеличения собственного дохода (что объясняется относительно низким уровнем оплаты труда на многих предприятиях региона); возможность совмещения занятости с семейными обязательствами (как правило,

так отвечали женщины имеющие маленьких детей, лица, имеющие обязанности по уходу за престарелыми и тяжелобольными родственниками, студенты и т.д.). Наиболее очевидными преимуществами нестандартной занятости работники считают дополнительный доход (75%), гибкий график (50%) и наличие дополнительного свободного времени (38%). Такое распределение ответов респондентов объясняется низким уровнем оплаты труда в регионе, желанием работников иметь больше свободного времени (часто и для того, чтобы совмещать несколько мест работы).

Основными недостатками нестандартной занятости, выявленными в ходе исследования, являются: отсутствие социальных гарантий (38%), нестабильность заработка (25%), необходимость приспособления к особенностям трудовой дисциплины в различных организациях (25%).

По результатам проведенных исследований составлен портрет нестандартно занятого работника Воронежской области. Им является человек с высшим образованием (63% респондентов), среднего возраста от 30 до 44 лет включительно (63% респондентов), относящийся к категории специалиста или руководителя (63% респондентов). Нестандартно занятые женщины трудятся преимущественно в сфере услуг, мужчины – в сфере материального производства.

Установлено, что наибольшее распространение нестандартная занятость получила на предприятиях малого бизнеса, относящихся к сфере услуг, строительства и сельского хозяйства.

По результатам обработки опроса руководителей организаций выявлено, что их подавляющее большинство (76% респондентов) используют в организациях различные формы нестандартной занятости. Наиболее часто используется занятость на условиях срочных трудовых договоров (так отметили 58% респондентов). Основными преимуществами использования нестандартной занятости, по мнению работодателей, являются: экономия затрат на персонал (40%) и возможность привлекать высококвалифицированных специалистов (21%). Среди недостатков использования нестандартных форм занятости работодателями были отмечены следующие: сложность контроля за качеством выполняемых

работ (27%), низкий уровень трудовой дисциплины (24%), отсутствие сплоченности коллектива и преданности организации (23%). Работодатели достаточно низко оценили эффективность применения нестандартных форм занятости населения (17%). Это, свидетельствует о неготовности работодателей к более активному использованию нестандартных форм занятости. При этом, работодатели, считающие внедрение нестандартных форм занятости эффективным мероприятием, назвали для этого следующие причины:

- возможность привлекать высококвалифицированных и «дефицитных» на рынке труда специалистов;
- сезонный характер самой работы (например, в с/х);
- экономия на затратах, особенно в «кризисный» период;
- более высокая производительность труда нестандартных работников.

Среди причин, по которым внедрять нестандартные формы занятости не эффективно были выявлены следующие:

- специфика производства, не предполагающая использование нестандартной занятости;
- сложность контроля качества работ, которая при нестандартной занятости может усугубиться;
- снижение социальной защищенности наемного работника;
- отсутствие преимуществ.

Таким образом, многие работодатели используют на своих предприятиях разнообразные формы нестандартной занятости, однако дальнейшее распространение нестандартной занятости в регионе во многом сдерживается недопониманием со стороны работодателей всех преимуществ от ее использования.

Опрос представителей органов региональной власти выявил их позитивное отношение к процессу распространения нестандартной занятости в экономике. Представители власти оценили степень распространения нестандартной занятости в регионах как среднюю (от 20% до 49%). Наиболее распространенной формой

нестандартной занятости была названа занятость на условиях срочного трудового договора.

Таким образом, эмпирические данные, полученные методом опроса респондентов, позволяют сделать вывод о сформировавшейся у всех сторон социально-трудовых отношений социально-экономической потребности в трансформации форм занятости населения.

Апробация комплексной методики, предложенной в диссертационном исследовании, позволила определить степень адаптации занятости к изменяющимся социально-экономическим условиям в Белгородской, Воронежской, Курской, Липецкой и Тамбовской областях.

За исключением Тамбовской области во всех регионах Центрального Черноземья занятость населения имеет среднюю степень адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям. При этом, во всех исследуемых регионах неудовлетворительные результаты получены при расчете индекса прогрессивности занятости, что свидетельствует о масштабном распространении регрессивных форм занятости в данных регионах. В качестве положительного момента установлено, что во всех исследуемых регионах по такому признаку как гармоничность сложившихся отношений занятости были получены высокие результаты. Это свидетельствует о том, что сложившаяся структура занятости в регионах соответствует условиям современной экономики, и в ней наблюдается гармоничное сочетание стандартной и нестандартной занятости населения.

7. Зарождение и развитие всех социальных процессов, в том числе и в социально-трудовой сфере, характеризуется таким свойством как неопределенность, которая возникает под действием различных факторов и условий, порождает такое явление, присущее всем сферам жизнедеятельности общества, как риск. В диссертационном исследовании доказано, что рискам в сфере занятости присуща экономическая двойственность, которая проявляется в объективной и субъективной природе их происхождения. Обоснована необходимость выделения и исследования рисков в сфере занятости населения,

возникающих в новых социально-экономических условиях: риска потери занятости способности к самоадаптации и риска потери гармоничности сочетания разнообразных форм занятости. Доказано, что важнейшими характеристиками адаптивной занятости выступают способность к самоприспособлению к изменяющимся условиям внешней среды, а также наличие гармоничного сочетания стандартной и нестандартной занятости населения. Потеря этих характеристик является рисками сферы занятости, возникающими в условиях изменчивости социально-экономической среды.

Таким образом, доказана социально-экономическая целесообразность использования рискологического подхода в регулировании занятости населения, которая во многом определяется возможностью значительного сокращения рисков в данной сфере населения и их негативных социально-экономических последствий.

8. В результате апробации авторской методики оценки степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям установлено, что сложившаяся в исследуемых регионах система отношений занятости населения обладает низкой и средней степенью адаптации. При этом значительный ухудшает данную характеристику такой показатель, как индекс прогрессивности. Во всех исследуемых регионах его значение весьма низко, что свидетельствует о широком распространении регрессивных форм нестандартной занятости. Данный факт учтен при разработке механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям. Кроме того, в диссертационном исследовании обосновано наличие таких рисков сферы занятости как риск потери способности к самоприспособлению и риск потери гармоничного сочетания стандартной и нестандартной занятости в системе отношений занятости населения региона, что также нашло отражение в разработанном механизме.

С целью устранения выявленных недостатков регулирования занятости населения, а также учитывая неустойчивость социально-экономической среды предложен следующий алгоритм разработки и реализации механизма

регулирования занятости населения в условиях трансформации ее форм: 1 этап - анализ состояния, перспектив, проблем и рисков развития занятости населения; 2 этап - разработка механизма регулирования занятости населения, направленного на повышение степени ее адаптации и нивелирование рисков; 3 этап – реализация механизма; 4 этап – диагностика эффективности механизма с целью его дальнейшего совершенствования.

На первом этапе проводится анализ состояния, перспектив, проблем и рисков развития на основе использования разнообразных методик оценки сложившейся системы отношений занятости, одной из которых является предложенная в диссертации. Кроме того, на данном этапе осуществляется оценка основных рисков сферы занятости, выявление перспектив и проблем развития отношений занятости населения. Также данный этап предполагает всесторонний анализ существующей нормативно-правовой базы, с целью выявления возможных последствий от реализации разнообразных программ, проектов, нормативно-правовых актов для сферы занятости.

На этапе разработки механизма особенно важным является обеспечение участия в процессе всех заинтересованных сторон. При этом, необходимо учитывать, что все участники процесса имеют собственные интересы, которые попытаются реализовать в процессе разработки механизма, демонстрируя оппортунистическое поведение. Следовательно, большое значения для созидательного эффекта их совместной работы в данном направлении имеет инструментальный согласования интересов на основе принципа консенсуса. В диссертации доказано, что таким инструментом выступает создание и использование цифровой платформы «Нестандартная занятость». Формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость» поможет ее участникам организовать эффективный диалог с государственными органами, профсоюзными организациями, работодателями. Основной целью создания такой платформы является обеспечение возможности диалога между нестандартно занятыми работниками, органами государственной власти, работодателями для наиболее полной реализации основных положений Концепции достойного труда в

условиях симбиотического развития стандартной и нестандартной занятости населения. Из данной цели логически вытекает ряд задач, решению которых будет способствовать формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость»:

- защита трудовых прав и свобод нестандартно занятых работников;
- повышение их правовой грамотности;
- выражение групповых интересов нестандартно занятых работников;
- мониторинг и учет особенностей и масштабов распространения нестандартной занятости;
- разработка законодательных инициатив в части государственного регулирования нестандартной занятости;
- консультирование работодателей по правовым и иным аспектам применения нестандартных форм занятости.

Пользователями цифровой платформы «Нестандартная занятость» являются работодатели, нестандартно занятые работники, уполномоченные органы государственной власти. Основными преимуществами предлагаемого инструмента являются: простая технология идентификации и доверия в цифровой среде, простота доступа и регистрации, удобство работы, возможность получения квалифицированных консультаций.

На этапе реализации механизма предусмотрено более тесное взаимодействие в данной сфере между органами власти различных уровней, а также между различными министерствами и ведомствами. Кроме того, в процессе реализации необходим постоянный мониторинг условий занятости населения, что позволит их своевременно изменять, а также вносить коррективы в механизм с целью его актуализации.

Завершающий этап – диагностика эффективности механизма – включает в себя оценку эффективности по определенным методикам, выработку направлений совершенствования посредством участия в данном процессе всех заинтересованных сторон.

Цель механизма сформулирована как обеспечение роста степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям в регионе, то есть такой системы отношений занятости, которая будет способна максимально быстро и при минимальном внешнем вмешательстве со стороны органов власти приспособливаться к неопределенным и неустойчивым условиям социально-экономической среды, будет гармонично сочетать в себе разнообразные формы занятости населения и обеспечивать развитие человеческого потенциала. Задачи предлагаемого механизма, адекватны поставленной цели и позволят ее максимально эффективно достигнуть.

Взаимодействие всех субъектов, предлагается организовать на основе механизма социального партнерства. Важное значение в данном процессе отводится эффективной коммуникации всех участников дискуссии, что возможно посредством создания и использования цифровой платформы «Нестандартная занятость».

В качестве предмета предложено рассматривать систему отношений по поводу обеспечения высокой степени адаптации занятости к изменяющимся социально-экономическим условиям в регионе, способствующей росту эффективности занятости и решению проблемы безработицы.

Кроме того, предложено традиционную систему принципов расширить за счет включения принципов адаптивности, гармоничности сочетания разнообразных форм занятости и принципа согласованности изменений. В данном контексте принцип адаптивности трактуется как приоритетное значение, которое отводится способности системы отношений занятости к самоприспособлению к изменчивым условиям социально-экономической среды. Принцип гармоничности сочетания разнообразных форм занятости предполагает баланс между стандартной и нестандартной занятостью соответствующий структуре экономики региона.

Таким образом, инструментарий повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям основывается на системном подходе, стратегическом видении ситуации, основных положениях

рискологического подхода и выступает основой стабильного функционирования современной экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агабекян, Р.Л. Рыночные модели занятости и их формирование в российской переходной экономике : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 / Агабекян Раиса Леоновна. - Москва, 2001. - 354 с.
2. Азизов, К.И. К определению эффективной занятости населения в регионе / К.И. Азизов. // Известия Академии труда и занятости. Ижевск, 2001. - № 34. - С. 53-57.
3. Азимова, М.Т. Современный рынок труда и проблемы его функционирования / М.Т. Азимова // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12. № 1. С. 7-13.
4. Азьмук, Н.А. Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой / Н.А. Азьмук // Проблемы экономики. – 2014. – № 3. – С. 7-12.
5. Алиев, И.М. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — М.: Юрайт, 2012. — 672 с.
6. Альхименко, О.Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности / О.Н. Альхименко // Вопросы струк-туризации экономики: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. по СТО в Махачкале. – 2012. – № 3. – С. 63–66.
7. Ананьев, А.Н. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике/ А.Н. Ананьев// Проблемы прогнозирования, 1995. - №3. – С.14
8. Андреев, В.С. Экономика труда / В.С.Андреев. - М., 2009. - 148 с.
9. Аникин, А.В. Наука получает имя / А.В. Аникин // Юность науки: Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. — 2-е изд.—М.: Политиздат, 1975. — 384 с.
10. Аникин, В. Модернизационный потенциал профессиональной структуры занятого населения России / В. Аникин // Общество и экономика. — 2011. — №11 — С. 35-64.

11. Аристотель. «Политика. Афинская полития». Серия: «Из классического наследия». — М.: Мысль, 1997. — 343 с.
12. Арон, Р. Этапы развития социологической мысли / Общ. ред. и предисл. П.С. Гуревича. — М.: Издательская группа «Прогресс-Универс», 1993. — 608 с.
13. Аронова, С.А. Статистическая оценка занятости населения: проблемы и тенденции [Электронный ресурс] / С.А. Аронова // Ученые записки. Экономика — 2008. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/statisticheskaya-otsenka-zanyatosti-naseleniya-problemy-i-tendentsii> (дата обращения 12.02.2017)
14. Асалиев, А.М. Теоретические подходы к развитию понятий в сфере «зеленой» занятости / А.М. Асалиев, Е.А. Пироженко // Горизонты экономики, 2014. - №5 (17) – С.37-40
15. Афанасьев, В.С. Давид Рикардо / В.С. Афанасьев — М.: Экономика — 1988. — 128 с.
16. Ашуркина, А.В. Проблема занятости и безработицы в РФ / А.В. Ашуркина // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – № 1-1 (123). – С. 17-19.
17. Баева, А.С. Теоретические аспекты оценки уровня занятости и безработицы / А.М. Баева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 5. – С. 93-95.
18. Базжина, В.А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В.А. Базжина, И.В. Цыганкова, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24. – С. 71-86.
19. Базыленко, Т.Ю. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда на региональном уровне : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Базыленко Татьяна Юрьевна. - Москва, 2013. - 239 с.
20. Баяндурян, Г. Институциональные проблемы занятости в развитых и переходных экономиках : монография / Г. Баяндурян — М.: Прометей Mill У, 2006. — 370 с.

21. Баяндурян, Г.Л. Политика занятости в социальных государствах: механизмы и противоречия / Г.Л. Баяндурян – М. : Краснодар Компания <Атриум> : Изд-во КубГТУ, 2005. - 56 с.
22. Бедрина, Е.Б. Оценка эффективности инструментария антикризисной политики государства на региональном рынке труда / Е.Б. Бедрина, О.Б. Франц // Экономика региона. - 2011. - № 1. - С. 79-85.
23. Бексултанова, А.И. Проблема занятости населения в РФ / А.И. Бексултанова // European Research. – 2017. – № 5 (28). – С. 38-41.
24. Белл, Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технократическая волна на Западе. — М.: Прогресс. — 1986. — С. 330-342.
25. Белокрылова, О.С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: Теория и практика / О.С. Белокрылова, А.А. Зайченко. – Ростов-на-Дону: Ргу, 2005. – 157 с.
26. Беляев, В.И. Неформальная занятость и неформальная безработица. на примере рынка труда Алтайского края / В.И. Беляева // Региональная экономика: теория и практика. - 2008 .- №10. - С. 83-87.
27. Бестужев-Лада, И.В. Социальные проблемы занятости в России // СОЦИС: Социологические исследования. – 2002. – № 12. - С. 113-119.
28. Биксина, Н.А. Реализация основных направлений государственного регулирования рынка труда на макро-, микро- и региональном уровнях / Н.А. Биксина // Экономика и управление: проблемы, решения. - 2013. - № 5 (17). - С. 44-49.
29. Бирюков, А.Н. Современные тенденции изменения форм занятости: неформальная и нестандартная формы занятости населения в регионах / А.Н. Бирюков // В сб.: Современные тенденции развития социально-экономических систем: Мат. Междунар. науч.-практ. конф.. — 2014. — С. 108-112.
30. Блауг, М., Кенэ, Ф. / Ф. Кенэ, М. Блауг // 100 великих экономистов до Кейнса. — СПб.: Экономикс, 2008. — 352 с.

31. Блинова, Т.В. Молодежь вне сферы образования и занятости: оценка сельско-городских различий/ Т.В. Блинова, А.А. Вяльшина// Социологические исследования, 2016. - №9 (389) – С.40-49
32. Бобков, В.Н. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ / В. Н. Бобков [и др.]. — М.: ТЕИС, 2014.
33. Бобков, В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России - основная причина неформальной занятости [Электронный ресурс] / В.Н. Бобков // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — № 1 (203). — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_29118439_56578957.PDF (дата обращения 08.01.2017)
34. Бобков, В.Н. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятиям [Электронный ресурс] / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, Н.В. Локтюхина // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Серия: Экономика и управление. — 2016. — № 4. — Режим доступа: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2016/04/2016-04-13.pdf> (дата обращения 12.03.2017)
35. Бобков, В.Н. Трансформация института занятости в России и на Украине: проблема неустойчивости занятости / В. Н. Бобков, А. М. Колот, О. В. Вередюк // Перспективы скоординированного социально-экономического развития России и Украины в общеевропейском контексте : тр. II Междунар. науч.-практ. конф. 14–15 нояб. 2013 г. / РАН, Ин-т науч. информ. по обществ. наукам, Отдел науч. сотрудничества и междунар. связей; отв. ред. Ю.С. Пивоваров. – Москва. — 2014. — С. 23–29.
36. Болор, Б.Б. Проблема занятости и безработицы / Б.Б. Болор // Научный журнал. – 2017. – № 7 (20). – С. 25-27.
37. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. 2002 (2-е изд., перераб. и доп., с ил). — Режим доступа: <http://slovari.299.ru/enc.php> (дата обращения 06.03.2016)
38. Бородин, И.И. Занятость населения, профсоюзы и незаконные увольнения // Юрист. – М.; Юрист.– 2012. – № 10. – С. 124.

39. Бочарова, И. Программы содействия занятости: социальная политика / Бочарова И. // Экономист. - 2005. - № 5. - С. 77-83.
40. Бочко, М.Э. Социальная безопасность и риски на рынке труда [Электронный ресурс] / М.Э. Бочко. — 2011. — Режим доступа: <http://dspace.susu.ru/xmlui/bitstream/handle/0001.74/1518/8.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения 14.03.2018)
41. Бреев, Б. О качестве занятости населения России / Б. Бреев // Общество и экономика. — 2005. — №7-8. — С. 305–325.
42. Бризгалова, А. С. Статистическое исследование занятости населения Российской Федерации / А.С. Бризгалова // Вопросы экономики и управления. - 2016. - №3.1. - С. 96-101.
43. Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг. – Питер, 2008 – 288 с.
44. Бублик, И.Г. Дистанционная занятость как элемент научной организации труда и экологически ответственная форма занятости / Бублик И.Г. // В сб.: Человек. Экология. Право мат.. конф.. Барнаульский юридический институт МВД России; под редакцией И.Г. Бублика. — 2013. — С. 8-9.
45. Буланов, В.С. Воспроизводство человеческого и трудового потенциалов в системе труда/ В.С. Буланов, А.Б. Докторович// Труд и социальные отношения, 2016. - №10. – С.9
46. Бурлачков, В.К. Турбулентность экономических процессов: теоретические аспекты [Электронный ресурс] / В.К. Бурлачков // Вопросы экономики. — М.: Русский Либмонстр (LIBMONSTER.RU). — 2009. — № 11. — Режим доступа: <http://libmonster.ru/m/articles/view/> (дата обращения 21.03.2018)
47. Варшавская, Е.Я. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда [Электронный ресурс] / Е. Варшавская // Человек и труд. — 2007. — №10. — Режим доступа: <https://publications.hse.ru/articles/69124051> (дата обращения 05.01.2017)

48. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости в России: макроэкономический аспект / Е.Я. Варшавская // Известия Томского политех. ун-та. — 2008. — Т. 313. №6. — С. 57-60.
49. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://docviewer.yandex.ru/view/0/> (дата обращения 25.02.2016)
50. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика : монография / Е.Я. Варшавская. — Кемерово, 2009. — 255 с.
51. Введение в бизнес. Основы рыночной экономики [Электронный ресурс] / В.Н. Платонов. — 1997. — Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-35/3.htm> (дата обращения 11.02.2016)
52. Вередюк, О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России / О.В. Вередюк // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Серия: Экономика. – 2013. -№ 1. – С. 25-32.
53. Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Адаптация#cite_note-1 (дата обращения 03.08.2016)
54. Викторов, И.С. Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения / И.С. Викторов, А.Ж. Макашева // Трудовое право. - 2009. - №.8. – С. 71-74.
55. Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: дисс.... канд. экон. наук : 08.00.05 / Вишневская Нина Геннадьевна. – Уфа, 2010. –162 с.
56. Вишневская, Н.Т. Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной и переходной экономикой / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2004. – №4. – С. 45–77.
57. Волгин, Н.А. Доходы и занятость: мотивационный аспект / Н.А. Волгин, В.И. Плакся. - Рос. акад. управления. - М. : Луч, 1994. - 262 с.
58. Воловская, Н.М. Самостоятельная занятость в системе отношений занятости: особенности, свойства, проблемы [Электронный ресурс] / Н.М.

Воловская, Л.К. Плюснина, А.В. Русина, Г.С. Пошевнев // Вестник НГУЭУ. — 2012. — № 2. — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_17673437_10185067.pdf (дата обращения 23.07.2016)

59. Воловская, Н.М. Самостоятельная занятость как одно из важнейших направлений активной политики занятости населения / Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина, А.В. Русина // Политика и общество. — 2016. — № 4 (136). — С. 525-533.

60. Воловская, Н.М. Самостоятельная занятость, теоретико-методологические и эмпирические основания концептуальной модели регионального управления : дис. ... д-ра соц. наук : 22.00.08 / Воловская Нина Михайловна.- Новосибирск, 2003. - 382 с.

61. Воронцова, И.Н. Организационные условия сбалансированного развития региона: средства и методы формирования и совершенствования : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Воронцова Ирина Николаевна. — Воронеж, 2014. — 190 с.

62. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения 14.03.2018)

63. Вышегородцев, М.М. Социально-экономические основы формирования рынка труда в условиях глобализации/ М.М. Вышегородцев// Вестник Академии, 2012. - №4. – С.64-68

64. Галаева, Е. Заработная плата и социальные гарантии в развитых странах ОЭСР / Е. Галаева, Ю. Россикова // Общество и экономика. — 2014. — №7-8.-С. 170-181.

65. Гилбрейт, Д. Экономические теории и цели общества/ Д. Гилбрейт. — М.: Прогресс, 2007. — 406 с.

66. Гимпельсон, В. Обзор экономической политики в России / В.Гимпельсон, Р.Капелюшников. - М.: БЭА; ТЕИС. - 2004. - С.8-9.

67. Гимпельсон, В., Капелюшников, Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Электронный ресурс]. — М.: ГУ ВШЭ, Препринт. — 2005. — Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf (дата обращения 03.08.2016)
68. Гимпельсон, В.Е. Нестандартная занятость в российской экономике / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 400 с.
69. Гимпельсона, В.Е. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда / В.Е. Гимпельсона. - М.: Государственный университет - Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2014. — 695 с.
70. Глоссарий философских терминов ИФ им. Киренского РАН [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://terme.ru/slovari/glossarii-filosofskih-terminov-if-im-kirenskogo-ran.html> (дата обращения 03.08.2016)
71. Гневашева, В.А. Управление занятостью / В.А. Гневашева. — М.: КНОРУС, 2011. — 168 с.
72. Голландцева, Т. Временная занятость как форма активного содействия занятости безработных граждан / Т. Голландцева // Человек и труд. — 1999. — № 11. — С. 25–27.
73. Голубева, К.А. Интернет-занятость как новая форма занятости в цифровой экономике / К.А. Голубева // В сб.: Фундаментальные и прикладные вопросы эффективного предпринимательства: новые решения, проекты, гипотезы: Мат. V Междунар. науч. конгресса. Под научной редакцией А.В. Шарковой, И.А. Меркулиной. — 2017. — С. 347-349.
74. Горбачева, Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда / Г.П. Горбачева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXVII междунар. науч.-практ. конф. — Новосибирск: СибАК, 2013.
75. Горбачева, Г.П. Организационно-методические аспекты регулирования регионального рынка труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Горбачева Галина Павловна. — М., 2016. — 197 с.

76. Горина, Е.Е. Рынок труда в России: вопросы теории и практики [Электронный ресурс] / Е.Е. Горина // Современные научные исследования и инновации. - 2013. — № 8. — Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/08/25761> (дата обращения 24.03.2016)
77. Горина, К.В. Занятость населения как отражение уровня качества жизни жителей территории / К.В. Горина // Записки Забайкальского отделения Рус. геогр. общ-ва. — 2016. — С. 173-178.
78. Горшенина, Е.В. Занятость и безработицы / Е.В. Горшенина // Экономические исследования. – 2017. – № 3. – С. 5.
79. Горшенина, Е.В. Методологические принципы, уровни и задачи исследования. Экономические исследования [Электронный ресурс]. — 2011. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-printsipy-urovni-i-zadachi-issledovaniya> (дата обращения 10.08.2016)
80. Государственная программа Воронежской области «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW181&n=48289#06748399977559534> (дата обращения 14.03.2018)
81. Гребенник, Л.Г. Актуализация политики занятости населения на этапе инновационных преобразований / Л.Г. Гребенник, И.И. Ледовская // Вестник Белгород. ун-та кооперации, экономики и права. — 2013. — №3(47). — С. 291-297.
82. Григорьев, Е.И. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Григорьев Игорь Евгеньевич. — М.: СПб., РГБ, 2007. — 171 с.
83. Грызунова, Н.В. Регулирование занятости населения при возрастании мобильности трудовых ресурсов / Н.В. Грызунова, О.В. Корнейчук, М.И. Швейкерт // Бизнес в законе. — 2010. — №3. — С. 205-208.
84. Гуськова, И.В. Трансформация рынка труда в России : монография / И.В. Гуськова. — Н.: Новгород, НИМБ, 2010. — 288 с.

85. Гэлбрейт, Дж.К. Экономические теории и цели общества : Пер. с англ. / Дж.К. Гэлбрейт. — М.: Прогресс, 1976. — 406 с.
86. Де Сото Э. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире / Пер. с англ. Б. Пинскер. — М.: Catallaху, 1995. — 320 с.
87. Деготь, Б.А. Занятость населения, труд и право. Социально-правовой анализ / Б.А. Деготь. – Саратов : Издательство Сарат. ВШ МВД РФ, 199. - 92 с.
88. Денисов, И.В. Применение целевых социальных программ занятости в регулировании рынка труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Денисов Иван Вячеславович. - Москва, 2004. - 185 с.
89. Дженсен М. К., Меклинг У. Х. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент. — 2004. — № 4. — С. 118-191.
90. Доклад «Работать ради лучшего» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения 03.01.2018)
91. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. [Электронный ресурс] / United Nations Development Programme. — 2015. — Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/2015-report> (дата обращения 24.03.2018)
92. Долженко Р.А. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики / Р.А. Долженко, Э.И. Попов // Вестник Алтайского гос. аграрного ун-та. – 2014. -№ 12. – С. 179-185.
93. Долженкова, Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития/ Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина// Вестник НГУЭУ. – 2015. - №1. – С. 156-161.
94. Дорофеева, З.Е. Незанятые в современной России / З.Е. Дорофеева // Социологические исследования. - 2008. - №2.- С. 127-134.

95. Дорохова, Н.В. Социально-экономические аспекты трансформации отношений в сфере труда и занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. — 2015. — №4. — С. 119-122.
96. Дорохова Н.В. Организационные условия регулирования адаптивной занятости населения /Н.В. Дорохова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2019. - №3. - С. 76-78.
97. Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н.В. Дорохова // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2017. - № 1 (55).- С. 188-192
98. Дорохова Н.В. Методика оценки адаптивной занятости / Н.В. Дорохова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2018. - №2. - С. 75-81
99. Егоршин, А.П. Трансформация социально-экономической системы России в период 1988-2013 гг. / А.П. Егоршин // Современная экономика: проблемы и решения. — 2014. — № 1(49) . — С. 8-18.
100. Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: 2015г. – март 2018г. / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; под ред. Т.М. Малевой. — 2018. — 31 с.
101. Елхина, И.А. Структурные сдвиги и структурные различия хозяйственных систем в России / И.А. Елхина // Вестник Саратовского гос. социально-экономического ун-та. — 2014. — №4. — С. 38-41.
102. Ершова, И.Г. Анализ и прогнозирование динамики занятости на уровне региона / И.Г. Ершова // Региональная экономика: теория и практика. — 2010. — №30 (165) . — С. 25-32.
103. Жвйтиашвили, А.Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2014/05/05/1251339511/04Zhvitiashvili.pdf> (дата обращения 16.02.2016)

104. Жертвовская, Е.В. Анализ состояния российского рынка труда и занятости населения на федеральном и региональном уровнях в условиях новой реальности [Электронный ресурс] / Е.В. Жертвовская, М.В. Якименко, А.А. Маслова // Современные научные исследования и инновации. — 2015. — № 12. — Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/12/61598> (дата обращения 06.03.2016)

105. Жукевич, Г.В. Государственное регулирование занятости и безработицы на региональном рынке труда на этапе перехода к устойчивому экономическому развитию : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Жукевич Галина Владимировна. - Москва, 2001. - 342 с.

106. Жулина, Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://nashol.com/2012081766538/ekonomika-truda-julina-e-g-2010.html> (дата обращения 21.02.2016)

107. Журавлева, Г.П. Новые правила игры в условиях экономической турбулентности / Г.П. Журавлева, Н.В. Манохина // Вестник Саратовского гос. социально-экономического ун-та. — 2013. — №5 (49) . — С. 23-28.

108. Забелин, Л.В. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации / Л.В. Забелин. - М.: 2005. - 112 с.

109. Забелина, И.А. Региональные структурные сдвиги в занятости населения: восточные регионы нового шелкового пути / И.А. Забелина, Е.А. Клевакина, И.С. Денисенко // Вестник Томского гос. ун-та. Экономика. — 2017. — №39. — С. 80-98.

110. Задорожная, Л.И. Концептуальные подходы к управлению занятостью в регионе / Л.И. Задорожная, I.V. Mokhov // Бизнес в законе. – 2009. – № 4. – С. 221-223.

111. Зайцева, И.Ю. Занятость и безработица в России: анализ основных тенденций / И.Ю. Зайцева // Иркутский национальный исследовательский тех. ун-т. – 2018. – №5 (1). – С. 44-46.

112. Зайцева, Т.М. Вторичная занятость работников образования крупного города (на материалах Барнаула) / Т.М. Зайцева // Известия Алтайского государственного университета. – 2010. – № 1-2. – С. 334-336.

113. Закон Воронежской области от 08.06.2012г. №74-ОЗ «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469710383> (дата обращения 14.03.2018)

114. Закон Воронежской области от 30.06.2010г. № 65-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2020 года» (в ред. от 02.03.2015 № 33-ОЗ) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://econom.govvrn.ru/its/strategiya-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya> (дата обращения 21.03.2018)

115. Закон Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (ред. от 11.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) Закон о занятости населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения 14.03.2018)

116. Закон РФ от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в РФ» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/ (дата обращения 21.03.2018)

117. 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. — 96 с.

118. Збышко Б. Г., Луцицкая Л. Б. Занятость населения в России: правовое регулирование // ЭСПР. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-naseleniya-v-rossii-pravovoe-regulirovanie> (дата обращения: 03.07.2019).

119. Заславский, И.Е. Труд, занятость, безработица / И. Е. Заславский // Департамент труда и занятости правительства Москвы. – М.: 2005. — С. 32-45.

120. Землянухина, С.Г. Система экономических отношений в сфере самозанятости населения России/ С.Г. Землянухина, Н.С. Землянухина// Известия Саратовского университета. Новая серия: Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т.18. - №2. – С.126-133

121. Землянухина, С.Г. Реализация программы содействия самозанятости безработных граждан в Саратовской области/ С.Г. Землянухина, Е.В.Алюкова// В сборнике: Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами материалы международной научно-практической конференции. 2017. - С. 58-64.

122. Землянухина С.Г. Регулирование занятости населения Саратовского региона/ С.Г. Землянухина, Е.В.Алюкова// В сборнике: Гуманитарные и экономические стратегии общероссийского и регионального развития Сборник научных трудов Всероссийской научной конференции - школы молодых ученых. 2018. - С. 42-46

123. Зибарев, Д.Б. Занятость и рынок труда в рыночной экономике // Научные труды Московского гуманитарного университета / Д.Б. Зибарев // Моск. Гуманитарный университет. - 2006. - №72. - С. 141-152.

124. Зинченко, А.И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А.И. Зинченко, А.Г. Шмаков // Вестник Московского гос. универ-та сер. — 1987. — № 14 (4).

125. Значение слова адаптивность [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://wordhelp.ru/word/адаптивность> (дата обращения 13.02.2016)

126. Золин, И.Е. Рынок труда и политика занятости: новые возможности и старые проблемы / И.Е. Золин // Вестник Нижегород. Ун-та им. Н.И. Лобачевского. - 2013. - № 4-1. - С. 282-286.

127. Золкин, Е.Ю. Социально-экономическое содержание и основные формы занятости населения / Е.Ю.Золкин. - Ставрополь: СевКавГТУ,2008. -С. 72-73.

128. Иванов, Л.М. К вопросу о повышении производительности / Л.М. Иванов. - Л., 2008. - С. 327-351.
129. Иванов, О.М. Экономика и социология труда / О.М. Иванов, К.В. Данилин. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.
130. Иванов, С.Ю. Обеспечение занятости населения на основе регулирования внутрирегиональной трудовой мобильности / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова // Труд и социальные отношения. — 2011. — №5. — С. 14-22.
131. Иванова, Н.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika/t002/index.html> (дата обращения 06.03.2016)
132. Иноземцев, В.Л. Теория постиндустриального общества как методологическая парадигма российского обществоведения / В.Л. Иноземцев // Вопросы философии. — 1997. — №10. — С. 29 – 44.
133. Информационные системы [Электронный ресурс]. – Министерство труда и социальной защиты РФ. — Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/gis> (дата обращения 16.05.2018)
134. Казанцев, В.А. Виды и формы проявления безработицы. Специфика и проблемы занятости в России / Синергия Наук. – 2017. – № 13. – С. 111-117.
135. Калашникова, И.В. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока России : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Калашникова Ирина Владимировна. - Хабаровск, 2004. - 366 с.
136. Калашникова, Л.М. Особенности государственного регулирования в сфере труда / Л.М.Калашникова, С.Н.Лайфулов, Е.В.Смолева и др. // Материалы междунар. науч. конф. Москва. - 2003. - №5. – С. 128.
137. Карабчук, Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация [Электронный ресурс] / Социологический журнал. — 2009. — № 3. — Режим доступа: <http://jour.isras.ru/index.php/socjour/article/viewfile/1093/1048> (дата обращения 15.03.2016)
138. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс] / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана; Гос.

ун-т. Высш. шк. Экономики, 2000. — Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/06.php (дата обращения 23.07.2016)

139. Кашепов, А. В. Методы оценки качества структурных сдвигов в занятости населения [Электронный ресурс] / А.В. Кашепов // Социал. политика и социал. партнерство. — 2013. Режим доступа: № 6. — Режим доступа: <http://ecchro.ucoz.ru/spspno-6-2013.pdf#page=5> (дата обращения 25.03.2016)

140. Кашепов, А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России / А.В. Кашепов // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, 2013. — №4. — С. 129-137.

141. Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. / А.Г. Милейковский, И.М. Осадчей. — М.: Прогресс, 1978. — 154 с.

142. Кларк, С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России / С. Кларк // Вопросы экономики. — 1999. — №11. — С. 128–139.

143. Коваленко, О.В. Нестандартная занятость: сущность, виды, оценка масштабов и последствий в Алтайском крае / О.В. Коваленко, О.В. Немировская // Актуальные вопросы функционирования экономики Алтайского края. - 2017. - № 9. - С. 165-205. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30753543> (дата обращения 14.08.2018)

144. Кокин, Ю.П. Экономика труда [Электронный ресурс] / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер, 2010. — Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/231884/> (дата обращения 25.02.2016)

145. Колесникова, О.А. Необходимость повышения эффективности управления занятостью населения / О.А. Колесникова // Вестник Воронеж. инст. высоких технологий. — 2016. — №1(16). — С. 162-166.

146. Колесникова, О.А. Социально-психологические аспекты решения проблем занятости / О.А. Колесникова, И.В. Околелых // Социально-психологические проблемы транзитивной экономики: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф.- Воронеж: ВГУ. — 2004. — С. 75-78.

147. Колесникова, О.А. Перспективные направления и меры по содействию перехода от неформальной занятости к формальной / О.А. Колесникова // матер. междунар. науч.-практ. конф. «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление». Воронеж: ВГУ. — 2016. — С. 124-27.

148. Колосова, Р.П. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. — М.: Экономический факультет, МГУ – ТЕИС, 2008. — 458 с.

149. Колот, А.М. Наука о труде и социально-трудовых отношениях: становление, начала теоретико-методологического обновления [Электронный ресурс] / Политическая экономия труда. — Режим доступа - <http://doc.knigi-h.ru/22ekonomika/206029-1-nauka-trude-socialno-trudovih-otnosheniyah-standovlenie-nachala-teoretiko-metodologicheskogo.php> (дата обращения 03.08.2016)

150. Колот, А.М. Трансформация институт занятост как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А.М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. - № 11. – С. 93-101.

151. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.

152. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.

153. Конвенция Международной организации труда №102 «О минимальных нормах социального обеспечения» [Электронный ресурс]. — 1952. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/2541190/> (дата обращения 24.03.2018)

154. Коновалов, В.В. Стратегическое планирование повышения занятости и качества жизни населения российских регионов / Коновалов В.В., Погребняк Р.Г., Погребняк О.Ю. // Транспорт. Дело России. — 2013. — № 6/2. — С. 278-282.

155. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 14.03.2018)

156. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (дата обращения 21.03.2018)

157. Корнейчук, О.В. Трансформация занятости в условиях трудовой миграции : дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Корнейчук Ольга Викторовна. - Москва, 2010. - 187 с.

158. Коровкин, А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. / А. Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. – 2013. - № 4. - С. 79-96.

159. Корогодин, И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории : монография / И.Т. Корогодин. — М.: ПАЛЕО-ТИП, 2005. — 220 с.

160. Кострюкова, Н.Н. Перспективы развития нетипичных форм занятости в научной сфере [Электронный ресурс] / Н.Н. Кострюкова // Интернет-журнал Науковедение. — 2011. — Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/8.pdf> (дата обращения 15.03.2016)

161. Котляр, А.В. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.В. Котляр. – М. : Человек и труд, 2011. - 220 с.

162. Котляров, И.Д. Дополненная занятость как разновидность нестандартной занятости [Электронный ресурс] / И.Д. Котляров // В сб.: Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: Мат. VI Всерос. Науч.-практ. конф. с международным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. — 2016. — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_26640161_30057961.pdf

163. Кошевой, О.С. Организация экспертного опроса с привлечением специалистов органов государственного и муниципального управления/ О.С. Кошевой, Е.С. Голосова, Ш.Г. Сеидов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. - №1 (21). – С. 98-107.

164. Крамар, В.И. Становление российского рынка труда и регулирование занятости населения (теория, анализ, прогноз) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Крамар Виктор Иванович. - Москва, 2003 151 с.

165. Краткий словарь экономических терминов / сост. В.Г. Слагода. — М.: ФОРУМ, 2009. — 128 с.

166. Крылова, Е.Б. Управление занятостью населения на основе развития малого предпринимательства в России и США: сравнительный анализ / Е.Б. Крылова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2008. - № 2. - С. 124-130.

167. Кубланов, А.М. Занятость и заработная плата населения как показатели социального качества жизни / А.М. Кубланов // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 33-40.

168. Кузнецов, С.Г. Методические подходы к оценке структурных сдвигов в занятости / С.Г. Кузнецов // Человек и труд. — 2002. — №7. — С. 72-75.

169. Кулькова, И.А. Занятость и проблемы трудоустройства лиц старшего возраста/ И.А. Кулькова// Human Progress. - 2017. - Т. 3. - № 1. - С. 2.

170. Кулькова, И.А. Изучение отношения учащихся девушек к дистанционной занятости и ее влияние на рождаемость/ И.А.Кулькова, М.И. Плутова// Фундаментальные исследования. - 2018. - № 11-2. - С. 251-255

171. Кулькова И.А. Актуальные проблемы организации социально-трудового мониторинга и проведения анализа трудовых показателей/ И.А. Кулькова// В книге: Актуальные вопросы теории, методологии и практики современного менеджмента Коллективная монография. Екатеринбург, 2017. - С. 90-110.

172. Лапин, А.Е. Неполная занятость и скрытая безработица: региональные аспекты / А.Е. Лапин. - М.: Вопросы статистики. - 2002. - № 9. - С. 27-31.

173. Лапина, Т.А. Динамика видов нестандартной занятости в Омской области в 2010–2015 гг. / Т.А. Лапина, О.С. Коржова // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2017. – № 4 (60). – С. 162–171.

174. Лаэртский, Д. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов : учебник / Д. Лаэртский // Ред. тома и авт. вступ. ст. А.Ф. Лосев; Перевод М. Л. Гаспарова, — 2-е изд.— М.: Мысль, 1979. — 571 с.

175. Ленькина, О.Б. Модель защищенного рынка труда как ориентир государственной политики занятости / О.Б. Ленькина // Современные проблемы науки и образования. - 2012. - № 3. - С. 254.

176. Ленькина, О.Б. Трансформация государственной политики занятости в условиях экономической нестабильности : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ленькина Ольга Борисовна. — М., 2012. — 26 с.

177. Ленькина, О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах / О.Б. Ленькина // Менеджмент в России и за рубежом — 2012. — №3. — С. 30-36.

178. Локтюхина, Н.В. Автоматизация процессного управления как механизм сокращения неустойчивости занятости населения/Н.В.Локтюхина, И.В.Новикова// Уровень жизни населения регионов России, 2018 . - № 3 (209). — С.27-32

179. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. Сер. Экономика и менеджмент. — 2016. — №3. Т.10. — С. 109–115.

180. Лымарева, О.А. Особенности государственной политики управления занятостью в промышленно развитых странах [Электронный ресурс] / О.А. Лымарева // Общество: политика, экономика, право. — 2015. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-gosudarstvennoy-politiki-upravleniya-zanyatostyu-v-promyshlennno-razvityh-stranah> (дата обращения 03.01.2018)

181. Львов, Ю.А. Нестандартная занятость: российские особенности / Ю.А. Львов // Человек и труд. - 2006. - №6. - С. 38-41.

182. Макарова, М.Н. Оценка влияния компонентов качества занятости на смертность трудоспособного населения [Электронный ресурс] / М.Н. Макарова, Л.Н. Воронина, А.Н. Третьяк // Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ. Т. 2: Демографический

потенциал регионов России и СНГ: динамика роста и инерционность изменений. — Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН. — 2016. — Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/44400> (дата обращения 09.03.2016)

183. Мантрова, А.А. Практика применения корреляционно-регрессионного анализа для выявления взаимосвязи социально-экономических процессов в экономике / А.А. Мантрова, Л.В. Золотова // Аспирант. — 2016. — №3 (19). — С. 58-61.

184. Марко, Ричерри Социальная прекаризация и устойчивое развитие: размышление на тему опасных проти-воречий. В кн. Неустойчивость занятости (прекаризация) : общее и особенное с учетом интеграционных усилий государства и общества. Гл. научн. Ред. В.Н. Бобков. М.: Изд-во «МАГИСТР –ПРЕСС. — 2015. – 448с.

185. Маркович, Д. Секретное оружие экономики / Д. Маркович. - М.: Прогресс, 2008. – 632 с.

186. Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Изд-е 2-е, том 23. — М.: Государственное издательство политической литературы, 1960.

187. Маршалл, А. Принципы экономической науки в 3-х т. / А. Маршалл. — М.: Прогресс, 1993.

188. Маслова, Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е.В. Маслова // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление, 2016. - №3. - С. 89-90.

189. Маслова, Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов : монография / Е.В. Маслова // Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. — 121 с.

190. Маслова, И. Неформальная занятость в России / И. Маслова // Вопросы экономики. - 2003. - № 9. - С. 89-99.

191. Маслова, И.С. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости / И.С. Маслова // Человек и труд. — 2010. — №6. — С. 29-31.

192. Медавар, П. Наука о живом: Пер. с англ. / Предисл. Б.М. Медникова,—М. : Мир, 1983. - 207 с.

193. Межецкая, Т.А. Понятие и сущность гармонизации промышленной и торговой политики предприятий в условиях импортозамещения [Электронный ресурс] / Т.А. Межецкая // Экономика и предпринимательство. — 2015. — Режим доступа: <http://naukarus.com/ponyatie-i-suschnost-garmonizatsii-promyshlennoy-i-torgovoy-politiki-predpriyatiy-v-usloviyah-importozamescheniya> (дата обращения 15.08.2016)

194. Морозова, Т.В. Меры противодействия трудовой дискриминации на национальных рынках труда / Т.В. Морозова, В.А. Морозова // Вестник Сибир. инст. бизнеса и информационных технологий. — 2017. — №2 (22). — С. 34-42.

195. Мудрость тысячелетий. Энциклопедия / Под ред. В. Балязин. — М.: Олма Медиагрупп, 2005. — С. 777.

196. Мусаев, Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Б.А. Мусаев // Интернет-журнал “НАУКОВЕДЕНИЕ”. — 2017. — № 2. Том 9. — С. 1-7.

197. Мусаев, Б.А. Управление занятостью на российском рынке труда в современных условиях / Б.А. Мусаев // Успехи современной науки. — 2017. — №3. Том5. — С. 52-54.

198. Неверкевич, Д. Трансформация занятости, формирование и использование трудового потенциала / Д. Неверкевич // Государственная служба. — 2007. — №3. — С. 97–99.

199. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия [Электронный ресурс]. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. - Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf (дата обращения 06.03.2016)

200. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: коллективная монография / под. ред. Бобкова В.Н. – М.: Изд-во РеалПринт, 2017. – 560 с.

201. Неустроева, А.Б. Риски в социально-трудовой сфере: теоретико-методологические подходы к изучению [Электронный ресурс] / А.Б. Неустроева // Политика и Общество. — 2018. — №1. — Режим доступа: http://enotabene.ru/pr/article_25160.html (дата обращения 15.03.2018)
202. Нефедьева, Е.И. Стандарты качества жизни в области занятости населения и механизмы их обеспечения / Е.И. Нефедьева // Baikal Research Journal. — 2013. — № 6. — С. 20.
203. Никифорова, А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени / А. Никифорова // Труд за рубежом. – 1999. – №1. – С. 3–15.
204. Норт Д. К. , Институты, идеология и эффективность экономики // От плана к рынку: будущее посткоммунистических республик. — М.: Catallaxy, 1993. С. 307—319.
205. Овсянников, С.С. Социальные и экономические факторы развития человеческого потенциала : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Овсянников Сергей Сергеевич. - Орел, 2007. – 199 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/sotsialnye-i-ekonomicheskie-factory-razvitiya-chelovecheskogo-potentsiala#ixzz3dA62cr62> (дата обращения 23.03.2016)
206. Оганян, К.М. Занятость населения и ее регулирование / К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов. — Москва: Наука, 2014. — 376 с.
207. Одегов, Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом/Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. - Москва, 2017. Сер. 61 Бакалавр и магистр. Академический курс (1-е изд.). – 2017. - 389 с.
208. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - М.: Юрайт, 2013. - 423 с.
209. Ожегов, С.И. Толковый словарь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://onlinedic.net/ozhegov/> (дата обращения 03.03.2016)
210. Орлова, Е.Е. О соотношении понятий содействие занятости и обеспечение занятости населения / Е.Е. Орлова // Политика и общество. — 2013. — № 9 (105) . — С. 1097-1102.

211. Основные положения методологии научного исследования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s15152t8.html> (дата обращения 14.08.2016)
212. Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org> (дата обращения 03.09.2017)
213. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/stroit/met_fond.doc (дата обращения 14.03.2019)
214. Перова, И.А. Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер // Мониторинг общественного мнения: экономические и соц. перемены. — 1999. — №4. — 45с.
215. Петровская, Н.Е. Тенденции занятости в мировой экономике во втором десятилетии XXI века / Н.Е. Петровская // Международная торговля и торговая политика в XXI веке. - 2016. - № 3 (7). - С. 28-40.
216. Пигу, А. Экономическая теория благосостояния. В 2-х т. / А. Пигу. — М.: Прогресс, 1984.
217. Поварич, И.И. Риски социально-трудовых отношений: особенности и классификация / И.И. Поварич // Вестник гос. ун-та управления. — 2010. — №4. — С. 84-89.
218. Положение о Департаменте труда и занятости населения Воронежской области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.govvrn.ru/organizacia/-/~id/844285> (дата обращения 14.03.2018)
219. Попов, А.В. Работники стандартной и нестандартной форм занятости на региональном рынке труда/ А.В. Попов // Социальное партнерство. — 2017. - №1. — С. 1-10.
220. Попова, И.П. "Вытесняющая" вторичная занятость / И.П. Попова // СОЦИС: Социологические исследования. - 2002. - №10. - С. 57-66.

221. Попова, Н.В. Проблемы формирования механизма государственного управления занятостью в регионах: монография // Пенза: Приволжский дом знаний, 2011. – С. 136.

222. Притворова, Т.П. Специфика неформальной занятости как одной из форм нестандартной занятости в условиях постиндустриальной экономики [Электронный ресурс] / Т.П. Притворова, Г.Б. Пестунова, Д.Е. Бектлеева // Менеджмент и бизнес-администрирование. — 2016. — № 2. — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_26165727_26705758.pdf (дата обращения 16.05.2017)

223. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://economy.gov.ru> (дата обращения 13.02.2018)

224. Программа развития цифровой экономики в России до 2035 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/0> (дата обращения 14.03.2019)

225. Прокопов, Ф.Т. Национальная система квалификаций: что мы строим/ Ф.Т. Прокопов//Образовательная политика, 2015. - №1. – С.47-51

226. Прохорова, О.В. Факторы устойчивости региональной экономической системы в условиях турбулентности [Электронный ресурс] / О.В. Прохорова // Молодой ученый. — 2015. — №21 (1). — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/101/23097/> (дата обращения 21.03.2018)

227. Разумова, Т.О. Человеческое развитие, достойный труд и эффективная занятость/ Р.П. Колосова, Т.О. Разумова// Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан: монография/ Под общ. Ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать. – 2015

228. Разумова, Т.О. Человек и труд в цифровой экономике/ Р.П.Колосова, Т.О.Разумова, М.В.Артамонова// Вестник Московского университета, серия Экономика. – 2019. – №3 – С.170-184

229. Разумова Т.О. Эффективная занятость и достойный труд как элементы концепции человеческого развития/ Т.О. Разумова// ФЭС: Финансы. Экономика. – 2018. – Т15. - №12. – С.5-10
230. Разумова Т.О. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда/ Т.О. Разумова, О.А. Золотина// Вестник Московского университета, серия Экономика. – 2019. – №2
231. Разумова Т.О. Особенности реализации принципов социального партнерства на предприятиях топливно-энергетического комплекса Российской Федерации: проблемы и противоречия/ Т.О. Разумова, А.Е. Ворошилова// Вестник Воронежского государственного университета. Серия Экономика и управления. – 2017. - №4. – С.71-77
232. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 480 с.
233. Ратникова, Т.А. Сколь долгов поиск работы в России: новый подход к оцениванию / Ратникова Т.А., Фурманов К.К. // Экон. Журнал ВШЭ. – 2009. - №2. – С. 279.
234. Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования / А.М. Донецкий [и др.]. — Воронеж: АНОО ВПО ВИВТ, Научная книга, 2016. — 372 с.
235. Регионы России. Социально-экономические показатели, 2017 [Электронный ресурс]. Федеральная служба государственной статистики. — Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_14p/Main.htm (дата обращения 17.09.2018)
236. Римашевская, Н.М. Человеческий и трудовой потенциал российских регионов/ Н.М. Римашевская, Л.А. Мигранова, М.С.Токсанбаева// Народонаселение, 2014. - №3 (65). – С.106-119
237. Роговина, О.М. Изменение структуры занятости в условиях перехода к рыночной экономике : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Роговина Ольга Михайловна. - Москва, 2002. - 191 с

238. Ромашов, О. В. Бизнес на коротком поводке: учебное пособие / О.В. Ромашов. - М.: Гардарики, 2009. – 320 с.
239. Российский рынок труда стал менее гибким [Электронный ресурс]. - Режим доступа - <https://www.rbc.ru/economics/28/09/2017/59cbb4f09a79473ab78f54d2> (дата обращения 27.03.2016)
240. Российский совет по международным делам: статистика и рейтинги [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://russiancouncil.ru/library/stat/> (дата обращения 03.01.2018)
241. Рофе, А.И. Теоретические представления о труде. Saarbrücken, Germany : LAMBERT Academic Publishing, 2012. - 213 с.
242. Рофе А.И. Экономика труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://sevatiso.ru/uploads/files/metod_obesp/economika/Экономика_труда_Рофе_2010_96504.pdf (дата обращения 08.03.2016)
243. Роцин, С.Ю Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами?/ С.Ю. Роцин, В.Ю. Ляшок// Журнал новой экономической ассоциации, 2017. - №1(33). – С.117-140
244. Руденко, Г.Г. Гибкость рабочей силы: явление и категория/ Г.Г. Руденко, Т.В.Канева// Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. 2008 – №2. – С.55-58
245. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. — М.: МИК, 1997. — 264 с.
246. Садовая, Е.С. Политика занятости и адаптационный потенциал рынка труда в России / Е. Садовая, М. Хохлова // Мировая экономика и международные отношения. - 2009. - № 10. - С.81-93.
247. Салатова, А.А. Очередная волна Интернет-бума: что будет с занятостью населения? / А.А. Салатова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. — 2015. — № 17. — С. 56-59.
248. Сальникова, И. Качество занятости населения - желаемое и действительное / И. Сальникова // Человек и труд. — 2007. — № 6. — С. 76-78.

249. Санкова, Л.В. Занятость в современной России как пространство риска / Л.В. Санкова // Вестник Северо-кавказского гос. тех. ун-та. 2007. №1 (10). С. 117-119.
250. Санкова, Л.В. Занятость в современной России как пространство риска / Л.В. Санкова // Вестник Северо-кавказского гос. тех. ун-та. — 2007. — №1 (10). — С. 117-119.
251. Санкова, Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография / Л.В. Санкова. — Саратов: Издательский центр «Наука», 2007. — С. 158.
252. Санкова, Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Санкова Лариса Викторовна. — Москва, 2008. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.geum.ru/ec-aref/zanyatost-innovatsionnogo-tipa-teoriya-metodologiya-issledovaniya-upravlenie.php> (дата обращения 15.04.2017)
253. Сараев, А. Формирование трудовых ресурсов и занятость / А. Сараев // Экономист. - 2001. - №10. - С. 72-77.
254. Саруханов, Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку / Э.Р. Саруханов. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2003.
255. Сауткина, В. Социальные проблемы незанятости: зарубежный опыт / В. Сауткина // Человек и труд. — 2012. — №9. — С. 13-18.
256. Скавитин, А. Телеработа в мировой экономической практике / А. Скавитин // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — № 6. — С. 108-109.
257. Словари и энциклопедии на Академии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/253446> (дата обращения 14.03.2018)
258. Словарь терминов по социальной статистике / Б. Батлер, Б. Джонсон, Г. Сидуэлл, Э. Вуд, Б. Клаттербак, А. Айзек, Б. Бриндли, Р.М. Уолтерс, М. Райт. — М.: ВесьМир. — 1998.
259. Словарь экономических терминов. — Минск: Ковчег. — С. 299.

260. Смирнова, Н.А. Качество занятости как приоритетное направление повышения уровня жизни населения : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Смирнова Нина Алексеевна. - Москва, 2001. - 390 с.

261. Смирнова, Т.Л. Активная политика занятости и национальные модели рынка рабочей силы / Т.Л. Смирнова // Вестник Кемер.Гос. ун-та. - 2013. - № 1. - С. 283-287.

262. Смирных, Л.И. Временная (непостоянная) занятость / Л.И. Смирных // В кн.: Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / Под общ. ред.: В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, С. Ю. Рошин. М. : Центр стратегических разработок. - 2017. Гл. 8. - С. 80-91.

263. Смирных, Л.И. Удовлетворенность работой: выбор между стабильной занятостью и трудовой мобильностью [Электронный ресурс] / Л.И. Смирных // Экономика образования. . — 2009. — № 4-2. — С. 32-39. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23322787> (дата обращения 26.08.2017)

264. Смирных, Л.И. Условия занятости и удовлетворенность работников на российских предприятиях / Л.И. Смирных // Кадровик. — 2009. — №8(2). — С. 73-81.

265. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I—III). / Пер. с англ, вводная статья и комментарии Е.М. Майбурда. — М.: Наука, 1993. — 572 с.

266. Смольянова, Е.Л. Гармонизация промышленной и торговой политики предприятий на основе развития инновационной деятельности: монография / Е.А. Смольянова. — Воронеж: Научная книга, 2009. — 556 с.

267. Современные особенности рынка труда и занятости населения России и Воронежской области [Электронный ресурс] / О.Ю. Сушкова. — Воронеж, 2017. — Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/670050> (дата обращения 12.03.2018)

268. Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: доклад Генерального директора. МБТ. 89-я сессия МКТ 2001 г. Женева, 2001. [Электронный ресурс]. — Режим доступа:

<http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot> (дата обращения 24.03.2018)

269. Стребков, Д. Электронная самозанятость в России / Д. Стребков, А. Шевчук // Вопросы экономики. — 2011. — №10. — С. 91-113.

270. Стиглиц Дж. Крутое пике. Америка и новый экономический порядок после глобального кризиса = Freefall: America, Free Markets, and the Sinking of the World Economy. — М.: Эксмо, 2011.

271. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс. — М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. - 328 с.

272. Суворова, В.В. Формирование концепции социально-экономического развития муниципальных образований/ В.В. Суворова//Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки, 2019. - №2. – С.152-167

273. Сучкова, Е.В. Безработица как индикатор экономической безопасности / Е.В. Сучкова // Факторы успеха. - 2017. - № 2 (9). - С. 84-89.

274. Тарасова, Н.А. Динамика и прогноз скрывааемых элементов занятости и доходов / Н.А. Тарасова // Экономическая наука современной России. - 2006. - №4. - С. 49-67.

275. Татарова, Л.Т. Занятость населения сельских территорий и ее региональное регулирование / Л.Т. Татарова // Вестник Рос. гос. аграрного заочного ун-та. - 2017. - № 24 (29). - С. 68-75.

276. Телятникова, Т.В. Появление и развитие нестандартных форм занятости и гибких режимов работы в СССР [Электронный ресурс] / Т.В. Телятникова // Российское предпринимательство. - 2013. - № 18 (240). - Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/25070/> (дата обращения 06.03.2016)

277. Ткаченко, М.Ф. Зарубежный опыт формирования системы управления занятостью в условиях глобализации / М.Ф. Ткаченко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2010. — № 28. Том 6. — С. 71-74.

278. Толковый словарь Ефремовой [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.efremova.info/word/v_forme.html#.W3QsIkvJzIU (дата обращения 06.03.2016)

279. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс] / Под общ. ред. проф. Л.И. Скворцова. — 2007 (24-е изд., с испр.). — Режим доступа: <http://slovari.299.ru/word.php?id=24531&sl=oj> (дата обращения 06.03.2016)
280. Толковый словарь русского языка: В 4 т./ Под ред. Проф. Д. Ушакова. — М.: ТЕРРА - Книжный клуб, 2007. — 752 с.
281. Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер. — М.: ООО «Фирма “Издательство АСТ”», 1999. — 784 с.
282. Трещевский, Ю.И. Методология исследования экономики, управления и финансов: монография / Ю.И. Трещевский, Н.Ю. Трещевская. — Воронеж: АОНО ВПО «ИММиФ». — 2009. — С. 7.
283. Труд и занятость в России, 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 (дата обращения 15.01.2019)
284. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://kodeks.systemcs.ru/tk_rf/ (дата обращения 14.03.2018)
285. Турен, А. Идея революции / А. Турен // Социологическое обозрение. — 2014. — № 1. Том 13. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://sociologica.hse.ru/data/2014/04/29/1322730913/SocOboz_13_1_05_Touraine.pdf (дата обращения 13.02.2016)
286. Тыщенко, А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / А.И.Тыщенко. - Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 252 с.
287. Удальцова, М.В. Четыре среза занятости: ценности, мотивации, доходы, мобильность / М.В. Удальцова // Социологические исследования. - 2005. – № 7. – С. 43–52.
288. Узякова, Е.С. Занятость и эффективная занятость в российской экономике [Электронный ресурс] / Е.С. Узякова, М.Н. Узяков // Проблемы прогнозирования. — 2011. — № 6 (129). — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_17718252_59328286.pdf (дата обращения 16.01.2016)

289. Уильямсон О. Частная собственность и рынок капитала//«ЭКО». — 1993. — № 5. — с. 31.
290. Управление персоналом организации: учебник / под ред. Кибанова А.Я. [и др.]. – 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2003. – 638 с.
291. Усачева, И.В. Основные факторы, формирующие благоприятные условия для развития инновационного потенциала предприятия / И.В. Усачева // ИнВестРегион. — 2011. — № 3. — С. 64-70.
292. Устиненкова, С.О. Проблемы занятости и безработицы населения / С.О. Устиненкова // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. - 2017. - № 18-2. - С. 90-95.
293. Ушакова, Н.Б. Принципы управления занятостью в рыночных условиях [Электронный ресурс] / Н.Б. Ушакова // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. — 2011. — № 3. — Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16920045> (дата обращения 13.08.2016)
294. Федченко, А.А. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А.А. Федченко, Е.В. Маслова // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — №4(194). — С. 54-64.
295. Федченко, А.А. Условия повышения эффективности занятости / А.А. Федченко // Занятость и безработица в современном мире: мат. междунар. науч.-практ. конф. — М.: Воронеж: ВГУ. — 2011. — С. 207-212.
296. Федченко, А.А. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз: коллективная монография / А.А. Федченко, О.А. Колесникова, Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова. – Воронеж, Воронежский ЦНТИ - филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2016. – 84 с
297. Филиппова, И.А. Динамика занятости российского рынка труда / И.А. Филиппова // Научный альманах. - 2017. - № 3-1 (29). - С. 261-264.
298. Философский словарь (7-е издание, переработанное и дополненное). Под ред. Фролова И.Т. — М.: Республика. — 2001. — 719 с.

299. Фокин, В.Я. Территориальная дифференциация защищенности занятости населения: постановка проблемы : монография / В.Я. Фокин // Пермский нац. исслед. политехн. ун-т. — Пермь, 2012. — 196 с.

300. Фофанова Н. Активные формы защиты населения от безработицы / Н. Фофанова // Служба кадров и персонал. — 2007. — № 10. — С. 6–9.

301. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность: лекции и интервью / Ю. Хабермас — М.: Наука. — 1992. — 176 с.

302. Хабирова, Я.Р. Занятость населения: основные проблемы и пути повышения эффективности работы центра занятости населения [Электронный ресурс] / Я.Р. Хабирова // Студенческая наука XXI века. — 2016. — № 3 (10). — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_26337112_84909951.pdf (дата обращения 09.03.2016)

303. Хасанова, А.Ш. Особенности развития неформальной занятости в современной российской экономике / А.Ш. Хасанова, А.Д. Гатин // Вестник экономики, права и социологии. — 2017. — №4. — С. 113-116.

304. Хусяинов, Т.М. Агентская занятость, аутсорсинг и аутстаффинг как новые формы занятости: основные характеристики / Т.М. Хусяинов // В сб.: Надежды Сборник научных статей студентов. - Нижний Новгород. — 2015. — С. 128-138.

305. Хэнди, Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. — СПб.: Питер. — 2001. — С. 198.

306. Цифровая платформа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/0/?*=yY0DJBWtSIUlmYozbppuiVelptJ7InVybCI6Imh0dHBzOi8vZmlsZXMuZGF0YS11Y29ub215LnJlL2RpZ2l0YWxfcGxhdGZvcmlzX3Vyb2plY3QucGRmliw (дата обращения 27.05.2018)

307. Цыганкова, И.В. Виртуальная занятость - форма занятости будущего [Электронный ресурс] / И.В. Цыганкова // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. — 2018. — № 2. — Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_34904862_54958474.pdf (дата обращения 18.09.2018)

308. Цыганкова, И.В. Телетруд как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) / И.В. Цыганкова // Вестник Саратов. гос. социально-экономического ун-та. – 2008. – №1. – С. 57–59.
309. Чаплашкин, Н.В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Чаплашкин Николай Владимирович. - Нижний Новгород, 2013. – 23 с.
310. Чеботарёва, Т.А. Вопросы занятости и безработицы населения в России: прошлое, настоящее, будущее / Т.А. Чеботарева // Мировые цивилизации. - 2017. - Т. 2. - № 3. - С. 4.
311. Чеканов, А.Е. Нестандартные формы занятости в предпринимательских структурах / А.Е. Чеканов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). — М.: 2013. — №14. — С. 40–43.
312. Чернов, Н.А. Выявление и оценка зависимости показателей социально-экономического развития территорий с помощью методов корреляционно-регрессионного анализа / Н.А. Чернов // Новая наука: проблемы и перспективы. — 2016. — №121(1). — С. 254-257.
313. Четвернина, Т.Я. Миграционная политика: обзор новых зарубежных исследований/ Т.Я. Четвернина, А.В. Четвернина// Россия и современный мир, 2016. - №4. – С.240-246
314. Чиждова, Л.С. Эффективное функционирование сферы труда (занятости) – основа инновационного развития экономики страны/ Л.С. Чиждова// Сборник научных трудов ИМЭИ, 2013. - №2 (2). – С.16-23
315. Что такое «нестандартная занятость»? // Свободный профсоюз. Независимый журнал. - 2007. - №2 (2). - С. 16-23.
316. Чукреев, П. Безработица и занятость: технологии регулирования / Петр Чукреев. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. — 240 с.
317. Шанин, Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России / Т. Шанин // В кн. Шанин Т. (ред.) Неформальная экономика. Россия и мир. — М.: Логос. — 1999. — С. 11–32.

318. Шаповалова, Л.И. Некоторые проблемы регулирования рынка труда / Л.И. Шаповалова // Вологдинские чтения. - 2008. - № 67. - С. 58-60.
319. Шевченко, А.А. Занятость населения: основные проблемы / А.А. Шевченко // Синергия Наук. - 2017. - № 7. - С. 159-169.
320. Шубенкова Е.В. Развитие механизма повышения занятости и конкурентоспособности инвалидов (на примере города Москвы)/ Н.И. Фадин, Е.В. Шубенкова// Экономические науки. – 2018. - №161. – С. 42-50
321. Шуваева, Е.В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений / Е.В. Шуваева // Актуальные вопросы экономических наук: материалы междунар. науч. конф. — Уфа: Лето. — 2011. — С. 96-98.
322. Шульц, Т. Инвестиции в человеческий капитал / Шульц Т. — М.: Лондон. — 1971. — 522 с.
323. Эволюционный подход в науке [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://scicenter.online/filosofiya-nauki-scicenter/evolyutsionnyiy-podhod-nauke-65938.html> (дата обращения 13.06.2016)
324. Экономика и право: словарь-справочник / Л.П. Кураков, В.Л. Кураков, А.Л. Кураков — М.: Вуз и школа. — 2004.
325. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. — СПб.: Питер. — 2004. — 656 с.
326. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2005. – 248 с.
327. Экономика труда: учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоробова, В.Д. Мостова. — М.: ЮНИТИ. — 2004. — 319 с.
328. Экономическая переводная литература. Теоретики "социально-экономической гармонии" / Ф. Бастиа, Г.Ч. Кэри [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://econbooks.ru/books/part/20769> (дата обращения 21.08.2016)
329. Янченко, Е.В. Человеческий потенциал как фактор инновационного развития региона (на примере Приволжского федерального округа)/ Е.В. Янченко// Региональная экономика: теория и практика, 2019. – Т.17. - №9. – С.1737-1753

330. Яппаров, Д.А. Регулирование занятости населения на региональном рынке / Д.А. Яппаров // Проблемы региональной экономики. — 2009. — №3/4. — С. 184-189.
331. Akhmedov A. Active Labor Market Policies in Russia: Regional Interpretation Determines Effectiveness? / A. Akhmedov, I. Denisova, M. Kartseva. — Center for Economic and Financial Research and New Economic School (Moscow), June, 2003.
332. Anderson, E. Value in Ethics and Economics. Cambridge. — MA: Harvard University Press, 1993.
333. Bailey, M.J. National Income and the Price Level: A Study in Macroeconomic Theory. New York, McGraw-Hill, 1971. — 278 p.
334. Berkun S., Lamberty-Klaas I. My Year Trousers: Work for the Company of Tomorrow. Weinheim: Wiley-VCH Verlag & Co KGaA, 2014. 295 P.
335. Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043 (2002) // Journal of Population Economics. №. 20. — P. 833–867.
336. Blanchflower D. Self-employment in OECD Countries // Labor Economics. 2000. V. 7. P. 471–505.
337. Bobkov V.N. Impact of Employment unsustainability on socio-economic position of employees: case of Russia / V.N. Bobkov, O.V. Veredyuk // Economy of Region, 2013. — № 4.
338. Botjas, George J. Labor Economics / George J. Borjas. — 5th ed. — 2010. (Chapter 3).
339. Budd J. Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca: Cornell University Press, 2004.
340. Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. Teleworking and Quality of Working Life. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe-Verlag, 2003. 275 P.
341. Doring P. Internal labor markets and manpower analysis / P. Doring, M. Piore. — Heath, Lexington, 1971.

342. Ehrenberg, Ronald G. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — 10th ed. — 2009. (Chapter 3).
343. Eichhorst W., Escudero V., Marx P., Tobin S. *The Impact of the Crisis on Employment and the Role of Labor Market Institutions* // Discussion Paper. 2010. №. — 5320, November.
344. *Global Employment Trends for youth 2017* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf (дата обращения 06.02.2018)
345. Grimshaw, D. *Organisations and the transformation of the internal labour market* / D. Grimshaw [etc.] // *Work, Employment and Society*. — 2001. — № 15 (1). - P. 25-54.
346. ILO. 1999a, p. 3 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_1900855_ (дата обращения 23.03.2016)
347. ILO. 2012a. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment* / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. - Geneva: ILO, 2012. P. 86.
348. ILO. 2013. *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda* // *International Journal of Labour Research*. ILO, Geneva, 2013 Vol. 5 Issue 1.5.
349. *Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries*. OECD, Paris, 2009.
350. Jackel M. Rövekamp Ch. *Alternating telework: acceptance and perspectives of a new form of work organization*. 2001. 216 p.
351. Jones, David R. *Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market* / David R. Jones, Gerald H. Makepeace // *The Economic Journal*. — 1996. — Vol. 106, № 435 (March). — P. 401—409.
352. Kamp L. *Teleworking. Analyze and action recommendations* / Ed. the. Hans Böckler Foundation. Düsseldorf: The Setzkasten GmbH, 2000. 102 P.
353. Liebert N. *Employment Policy in Times of Crisis. From a Job-Rich Recovery to Sustainable Structural Change*. [Электронный ресурс]. - Brussels, 2010. -

Режим доступа: [http:// library.fes.de/pdf-files/iez/global/07286.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/07286.pdf) (дата обращения 17.05.2016)

354. Martin J.P. Activation and active labor market policies in OECD countries: stylized facts and evidence on their effectiveness [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ftp.iza.org/pp84.pdf> (дата обращения 25.10.2016)

355. Measuring decent work with statistical indicators / R. Anker [et al.] // IL Review. Vol. 142 #2. 2003/2.

356. Melasch D. The Home Office Generation: Teleworking Work of the Future. Müller: VDM Verlag Dr., 2013. 68 p.

357. Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements / F. Carré, M. Ferber, L. Golden, S.A. Herzenberger (eds.). Urbana, IL: Industrial Relations Research Association, 2005/

358. OECD data [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/> (дата обращения 17.08.2016)

359. Pfisterer S., Streim A., Hampe K. Work 3.0: Working in the Digital World. Berlin: Federal Association for Information Technology, Telecommunications and New Media. V., 2013. 16 p.

360. Rostow, W.W. Politics and the Stages of Growth. Cambridge, 1971. — P. 230.

361. Ruchhöft M., Wilke M. Mobile work. Aid for action for works councils. 1st edition. Bund-Verlag, 2017. 99 p.

362. Schiffer O. Teleworking: opportunity or disadvantage for employees and companies? 2017. 23 p.

363. Seger M. Alternating Teleworking - Flexible Borders: Character, Conditions and Effects of a Modernizing Working (Time) Model (Darmstadt Studies on Work, Technology and Society). Darmstadt: Shaker, 2006. 436 p.

364. Sieber M., Recknagel P. I'm in the home office. The master plan for more flexibility. Leobell, 2014. 189 p.

365. Sieber P. Virtual companies in the IT industry. Bern: Paul Haupt Verlag, 1998. 234 p.

366. Spolding, A.S. Statistical techniques for the discovery of artifact types. *American Antiquity*, vol. 18, № 3, 1953.
367. Standing, G. *Unemployment and Labor Market Flexibility*. The United Kingdom. Geneva, ILO, 1986. — 147 p.
368. The future of work centenary initiative. Report of Director General. International Labour Conference 104th Session, 2015.
369. *The Russian Labor Market: Between Transition and Turmoil* / V. Cimpelson, D. Lippoldt // Lanham, Rowman&Lippoldt, 2001.
370. Tsygankova I., Ivanova N. Prospects of using non-standard employment forms at Russian enterprises // SHS Web of Conf .: 3rd International Conference on Industrial Engineering (ICIE-2017). 2017. Vol. 35.
371. World Employment and Social Outlook – The changing nature of jobs 2015 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (дата обращения 03.09.2017)
372. *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* / International Labour Office. Geneva: ILO, 2015.
373. Zimmerman J. *Work breaks in the home office: a study of break behavior, recovery planning, and the recovery experience of alternating teleworkers at universities*. Lengerich: PabstScience Publishers, 2016.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А**АНКЕТА**

Уважаемый респондент (работник)!

Просим Вас принять участие в анонимном опросе, целью которого является исследование современных тенденций в сфере занятости. Результаты будут использованы только в обобщенном виде, анкета анонимна. Сделайте отметку «V» рядом с устраивающим Вас вариантом ответа или напишите свой вариант на свободной строке.

1. Ваш пол?

А) мужской Б) женский

2. Ваш возраст?

А) 16-29 лет
Б) 30-44 лет
В) 45-60 лет
Г) свыше 60 лет

3. Уровень Вашего образования?

А) неполное среднее
Б) среднее
В) среднее-специальное
Г) неоконченное высшее
Д) высшее
Е) ученая степень

4. В какой сфере Вы работаете?

Укажите _____

5. Кем Вы работаете?

Укажите профессию и квалификацию _____

6. К какой категории относится занимаемая Вами должность?

А) руководители
Б) специалисты
В) ИТР (инженерно-технические работники)
Г) младший обслуживающий персонал
Д) квалифицированные рабочие
Е) неквалифицированные рабочие

7. Определите степень важности для Вас следующих характеристик трудовой деятельности. Все характеристики не должны быть одинаково важны (1 – самая важная характеристика, 7 – наименее важная характеристика) :

Характеристики	1	2	3	4	5	6	7
Оплата труда							
Условия труда							
Социальный гарантии							
Престижность организации							
Отношения в коллективе							
Карьера							
Сама работа							
Профессиональное развитие (обучение, повышение квалификации)							

8. Как Вы оцениваете свои отношения с коллегами в Вашей организации:

- А) хорошие (дружелюбные взаимоотношения, способствующие хорошему настроению)
- Б) деловые (сдержанные взаимоотношения, основанные на профессиональном взаимодействии)
- В) напряженные (присутствует стресс, коллеги эмоционально напряжены)
- Г) конфликтные (имеют место быть конфликты между коллегами)

9. Как Вы оцениваете Ваши отношения с руководством:

- А) хорошие (дружелюбные взаимоотношения, способствующие хорошему настроению)
- Б) деловые (сдержанные взаимоотношения, основанные на профессиональном взаимодействии)
- В) напряженные (присутствует стресс, коллеги эмоционально напряжены)
- Г) конфликтные (имеют место быть конфликты между коллегами)

10. Принимаете ли Вы участие в корпоративных мероприятиях?

- А) часто
- Б) иногда
- В) никогда

11. По Вашему мнению, Ваша нынешняя работа относится к:

- А) стандартной форме занятости
 Пояснение: Стандартная форма занятости характеризуется следующими чертами:
 - работа у одного работодателя;
 - работа в производственном помещении работодателя;
 - стандартная нагрузка в течение дня, недели, года.)

- Б) нестандартной форме занятости (условия работы, отклоняющиеся от стандарта)

Если Вы выбрали ответ «Б» - нестандартная форма занятости, то просим Вас продолжить участие в анкетировании

13. К какому виду нестандартной занятости относятся Ваши нынешние условия работы:

- А) занятость на условиях срочных трудовых договоров, то есть заключенных на определенный срок
- Б) занятость на условиях неполного рабочего времени (сокращенная рабочая неделя, отпуска с разрешения администрации, гибкие графики работы, проч.)
- В) агентская занятость (работа, выполняемая по распоряжению своего работодателя, но в интересах физического или юридического лица, не являющегося его начальником (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала))

Г) временная (непостоянная) занятость, то есть выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы

Д) дистанционная занятость (надомный и другие формы работы вне производственных помещений и территории работодателя)

Е) занятость на условиях гражданско-правовых договоров (подрядные формы работы)

Ж) самозанятость (когда сам человек находит для себя ее определенный вид, организует процесс труда, результаты которого обеспечивают его достойное существование)

З) вторичная занятость (выступает в различных формах: совместительство в пределах установленных нормативов, по контракту, случайная, разовая работа и т. д.)

И) неформальная занятость – занятость, неоформленная договором

К) сверхзанятость (работа сверх установленных законодательством нормативов, как у одного работодателя, так и у нескольких)

14. Какие причины повлияли на выбор Вами нестандартной занятости (укажите все подходящие Вам варианты ответа):

А) желание совмещать работу с учебой

Б) возможность профессионального развития

В) возможность работать в домашних (более комфортных) условиях

Г) экономия времени и денег на дорогу

Д) преимущества гибкого графика работы

Е) возможность совмещать занятость с семейными обязательствами

Ж) возможность увеличить свой доход

З) жизненные обстоятельства (дополнительный доход, угроза увольнения и т.д.)

И) экономический кризис в стране

К) инициатива работодателя

Л) иные причины (назовите их) _____

15. В чем Вы видите преимущества Вашей нестандартной занятости (укажите все подходящие Вам варианты ответа):

А) дополнительный доход

Б) гибкий режим рабочего времени

В) наличие дополнительного свободного времени

Г) экономия времени и денег на транспорт

Д) возможность профессионального развития (учеба, наличие времени на основное и дополнительное обучение)

Е) возможность самореализации

Ж) прочие преимущества (укажите их)

16. В чем Вы видите недостатки нестандартной занятости (укажите все подходящие Вам варианты ответа):

А) отсутствие социальных гарантий

Б) нестабильность заработка

В) отсутствие сопричастности с трудовым коллективом

Г) профессиональный риск

Д) необходимость приспособления к особенностям трудовой дисциплины в различных организациях

Е) иное (укажите) _____

17. Имеете ли Вы дополнительную работу, неоформленную договором:

- А) да
- Б) нет

18. Если «да», то укажите причины, которые заставляют Вас подрабатывать неофициально (укажите все подходящие Вам варианты ответа) :

- А) низкая заработная плата (желание зарабатывать больше) на официальной работе
- Б) плохие условия труда на официальной работе
- В) плохие взаимоотношения в коллективе
- Г) защита от возможного увольнения по основному месту работы
- Д) иные причины (укажите их) _____

Спасибо за участие в опросе!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б**АНКЕТА**

Уважаемый респондент (руководитель)!

Просим Вас принять участие в анонимном опросе, целью которого является исследование современных тенденций в сфере занятости. Результаты будут использованы только в обобщенном виде, анкета анонимна. Сделайте отметку «V» рядом с устраивающим Вас вариантом ответа или напишите свой вариант на свободной строке.

2. Укажите вид экономической деятельности Вашей организации

3. Какова среднесписочная численность работников Вашей организации _____

4. Используются ли в Вашей организации перечисленные ниже нестандартные виды занятости. Отметьте те, которые используются в Вашей организации (можно отметить несколько вариантов):

- А) занятость на условиях срочных трудовых договоров, то есть заключенных на определенный срок
- Б) занятость на условиях неполного рабочего времени (сокращенная рабочая неделя, отпуска с разрешения администрации, гибкие графики работы, проч.)
- В) агентская занятость (работа, выполняемая по распоряжению своего работодателя, но в интересах физического или юридического лица, не являющегося его начальником)
- Г) временная (непостоянная) занятость, то есть выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы
- Д) дистанционная занятость (надомный и другие формы работы вне производственных помещений и территории работодателя)
- Е) занятость на условиях гражданско-правовых договоров (подрядные формы работы)
- Ж) самозанятость (когда сам человек находит для себя ее определенный вид, организует процесс труда, результаты которого обеспечивают его достойное существование)
- З) вторичная занятость (выступает в различных формах: совместительство в пределах установленных нормативов, по контракту, случайная, разовая работа и т. д.)
- И) неформальная занятость – занятость, неоформленная договором
- К) сверхзанятость (работа сверх установленных законодательством нормативов, как у одного работодателя, так и у нескольких)

5. В чем Вы видите преимущества использования нестандартных видов занятости (можно отметить несколько вариантов)

- А) экономия затрат на персонал
- Б) возможность привлекать высококвалифицированных специалистов
- В) экономия средств на оборудование рабочих мест (в случае расширения бизнеса)
- Г) высокий уровень самоорганизации и ответственности нестандартно занятых работников
- Д) иные преимущества (назовите их) _____

5. В чем Вы видите недостатки использования нестандартных видов занятости (можно отметить несколько вариантов)

- А) сложность контроля за качеством выполняемых работ, поручений
- Б) низкий уровень трудовой дисциплины
- В) отсутствии сплоченности коллектива и преданности организации
- Г) сложность совместного решения непредвиденных ситуаций в организации
- Д) высокий уровень конфликтности (из-за согласования графика работы; продолжительности рабочего времени; зоны ответственности и т.д.)
- Е) иные недостатки (назовите их) _____

6. Считаете ли Вы эффективным для Вашей организации внедрение нестандартных видов занятости

- А) да, потому что _____
- Б) нет, потому что _____

7. Как Вы относитесь к неформальной занятости (занятость, не оформленная договором)?

- А) положительно
- Б) отрицательно
- В) безразлично

8. Существуют ли отличия в мотивации стандартно и нестандартно занятых работников:

- А) да
- Б) нет

9. Если «да», то в чем состоят эти отличия

10. Какие именно способы мотивации в организации используются для нестандартно занятых работников (можно отметить несколько вариантов):

- А) возможность работы по индивидуальному графику
- Б) четкость взаимосвязи результатов труда и заработной платы
- В) более высокий уровень оплаты труда
- Г) иные способы мотивации (назовите их) _____

11. Оцените уровень мотивации нестандартно занятых работников:

- А) нестандартно занятые работники более мотивированы, чем стандартно занятые
- Б) нестандартно занятые работники менее мотивированы, чем стандартно занятые
- В) нет отличий в уровне мотивации
- Г) уровень мотивации напрямую зависит от личностных качеств работника, а не от формы его занятости

12. Какие имеются преимущества в мотивации нестандартно занятых (можно отметить несколько вариантов):

- А) специфика организации труда
- Б) ориентация на результат
- В) иные преимущества (назовите их) _____

13. Какие имеются сложности в мотивации нестандартно занятых (можно отметить несколько вариантов):

- А) сложность применения моральных способов мотивации
- Б) сложность взаимоувязки личных целей работников с целями организации
- В) иные сложности (назовите их) _____

Спасибо за участие в опросе!

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Уважаемый эксперт!

С целью оценки причин, направлений и последствий распространения нестандартных форм занятости в регионах РФ предлагаем принять участие в анонимном опросе.

Инструкция: Выделите выбранные Вами ответы кружочком.

1. ***Оцените имеет ли место в экономике Вашего региона распространение нестандартных форм занятости населения***
 - 1) *Да*
 - 2) *Нет*
 - 3) *Затрудняюсь ответить*

2. ***Оцените степень распространения нестандартных форм занятости в Вашем регионе:***
 - 1) *Высокая (нестандартными формами занятости охвачено свыше 50% занятого населения)*
 - 2) *Средняя (доля нестандартно занятых находится в пределах от 20% до 49%)*
 - 3) *Низкая (доля нестандартно занятых не превышает 20%)*
 - 4) *Ничтожно низкая (до 5%)*

3. ***Какие формы нестандартной занятости имеют наибольшее распространение в экономике региона (укажите не более 3 вариантов)***
 - 1) *Временная занятость,*
 - 2) *Занятость на условиях неполного рабочего времени,*
 - 3) *Агентская занятость (аутсорсинг, лизинг),*
 - 4) *Дистанционная занятость,*
 - 5) *Самозанятость,*
 - 6) *Вторичная занятость*
 - 7) *Занятость в личном подсобном хозяйстве*
 - 8) *Занятость на условиях срочных трудовых договоров*
 - 9) *Занятость на условиях гражданско-правовых договоров*
 - 10) *Иные формы нестандартной занятости (укажите какие) _____*

4. ***Является ли распространение указанных Вами в предыдущем вопросе нестандартных форм занятости добровольным или вынужденным по отношению к работникам***
 - 1) *Является вынужденным*
 - 2) *Является добровольным*
 - 3) *Затрудняюсь ответить*

5. ***Классифицируйте перечисленные формы нестандартной занятости на прогрессивные и регрессивные в зависимости от их влияния на развитие человеческого потенциала.***

6. ***Что, по Вашему мнению, препятствует дальнейшему распространению нестандартной занятости в экономике региона?***
 - 1) *Несовершенство законодательной базы в части регулирования нестандартных форм занятости*
 - 2) *Сопrotивление работодателей дальнейшему распространению нестандартной занятости*
 - 3) *Нежелание наемных работников быть нестандартно занятыми*
 - 4) *Отсутствие информации у работодателей и наемных работников об особенностях и преимуществах нестандартных форм занятости*
 - 5) *Иное (укажите причину) _____*

- 7. Какие преимущества имеет распространение нестандартной занятости в экономике региона (возможно несколько вариантов ответа)**
- 1) Способствует снижению напряженности на региональном рынке труда
 - 2) Способствует росту ВРП
 - 3) Способствует росту реальных доходов населения
 - 4) Способствует росту занятости лиц с ограниченными возможностями, женщин, молодежи
 - 5) Иное (укажите) _____
- 8. Какие угрозы для экономики региона несет распространение нестандартной занятости**
- 1) Снижение социальной защищенности занятого населения
 - 2) Снижение производительности труда
 - 3) Сокращение реальных доходов населения
 - 4) Высокая степень «износа» человеческого капитала
 - 5) Иное (укажите) _____
- 9. Предпринимают ли региональные органы власти какие-либо меры, направленные на регулирование процесса распространения нестандартной занятости населения**
- 1) Да, укажите какие _____
 - 2) Нет
- 10. Какова Ваша позиция в отношении распространения нестандартной занятости**
- 1) Считаю положительной тенденцией для экономики
 - 2) Считаю отрицательной тенденцией для экономики
 - 3) Затрудняюсь ответить

Спасибо за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Данные для корреляционно-регрессионного анализа

Для разработки системы индикаторов для оценки воздействия внешних факторов, рассмотрим каждую группу таких факторов. Так, демографические факторы в наиболее широком смысле представляют собой важнейшую предпосылку развития общества, а также являются основой развития общественных отношений и связей. Современная статистика содержит достаточно широкий набор индикаторов для оценки влияния демографического фактора на становление и развитие отношений занятости.

В качестве основных индикаторов для оценки влияния данного фактора в процессе исследования были выбраны следующие: численность населения в миллионах человек, удельный вес трудоспособного населения в процентах, численность женщин на тысячу мужчин, коэффициент демографической нагрузки, удельный вес городского населения.

Численность населения – это «один из демографических показателей. В общем случае – число людей в определенной их совокупности. Постоянно изменяется в следствие рождения, смертей, миграции, измеряется и оценивается по состоянию на определенный момент времени»²⁶². Кроме того, данный показатель можно определить как абсолютную моментную величину, количественный показатель, характеризующий размеры общества на определенной территории. Данный показатель исчисляется в миллионах человек и отражается в официальной статистике. Пятнадцатилетний тренд изменения данного показателя для Воронежской области представлен на рисунке 1.

²⁶² Борисов В.А. Б 82 Демография — М.: Издательский дом NOTABENE, 2001. 272 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/180058> (дата обращения 12.02.2017)

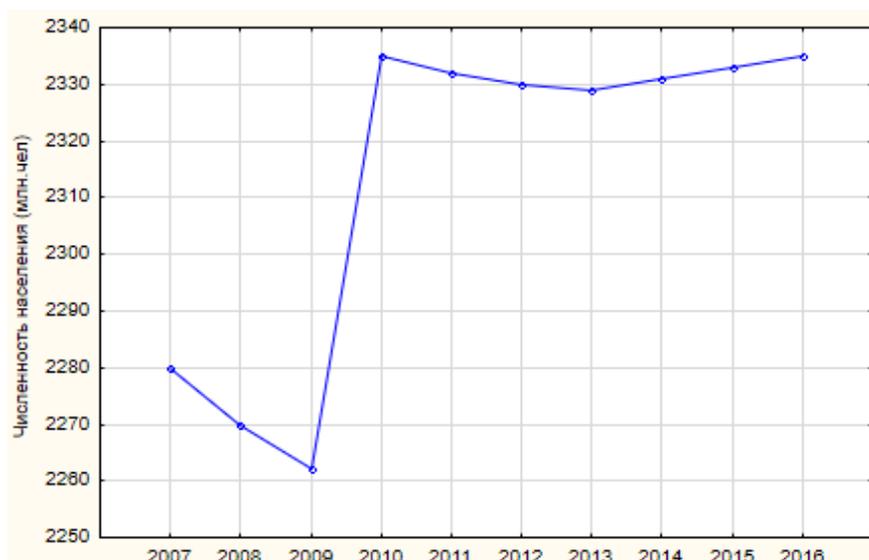


Рисунок 1 – Изменение численности населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Траектория изменения данного показателя может быть охарактеризована как неустойчивая, однако в последние годы наметилась тенденция к росту.

Такой показатель, как удельный вес трудоспособного населения представляет собой отношение численности населения в трудоспособном возрасте к общей численности населения. Исчисляется данный показатель в процентах. Динамика данного индикатора для Воронежской области представлена на рисунке 2.

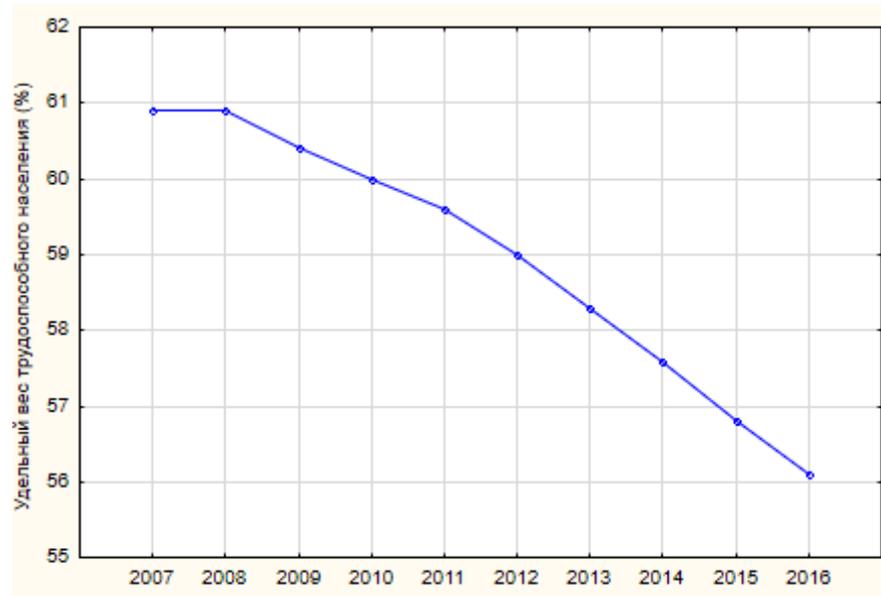


Рисунок 2 – Изменение удельного веса трудоспособного населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Как свидетельствуют данные, представленные на рисунке, показатель в анализируемом периоде имеет тенденцию к сокращению, что, несомненно, отрицательно сказывается на системе отношений занятости.

В качестве следующего индикатора выбран такой показатель как численность женщин на 1000 мужчин. Данный показатель относится к показателям, характеризующим соотношение полов. Рассчитывается он как отношение численности женщин к численности мужчин и умножается на 1000. Учет данного показателя необходим для оценки адаптивной занятости, поскольку, по мнению экспертов, нестандартная занятость наиболее широко распространена среди женщин. Динамика этого показателя для Воронежской области представлена на рисунке 4.



Рисунок 4 – Изменение численности женщин на 1000 мужчин в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель имеет устойчивую тенденцию к сокращению, что совпадает с общероссийскими значениями.

Коэффициент демографической нагрузки представляет собой отношение численности нетрудоспособного населения к численности трудоспособного населения. Динамика этого показателя представлена на рисунке 5.

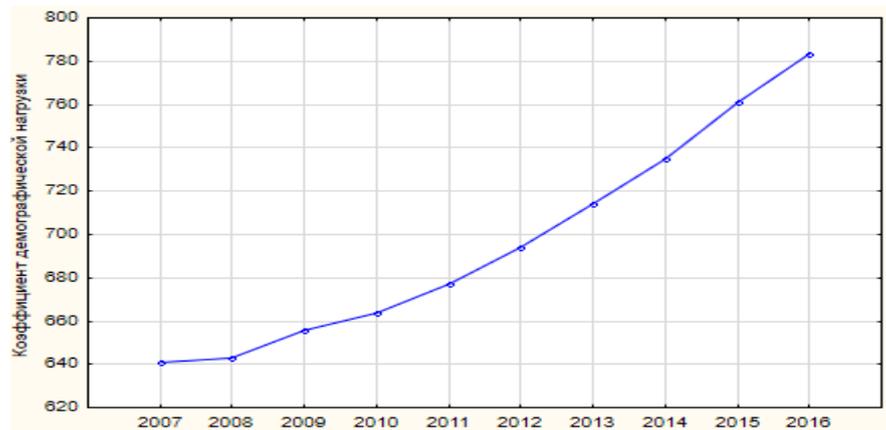


Рисунок 5 – Изменение коэффициента демографической нагрузки в Воронежской области за 15 лет

Источник: Составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель в анализируемом периоде устойчиво растет, что нельзя оценить как позитивное явление, поскольку увеличивается нагрузка на трудоспособное население.

Важным индикатором для оценки влияния демографического фактора является удельный вес городского населения. Данный показатель может быть отнесен к показателям, характеризующим территориальное размещение населения и может быть рассчитан как отношение численности городского населения к общей численности населения, проживающего на конкретной территории. Динамика этого показателя представлена на рисунке 6.

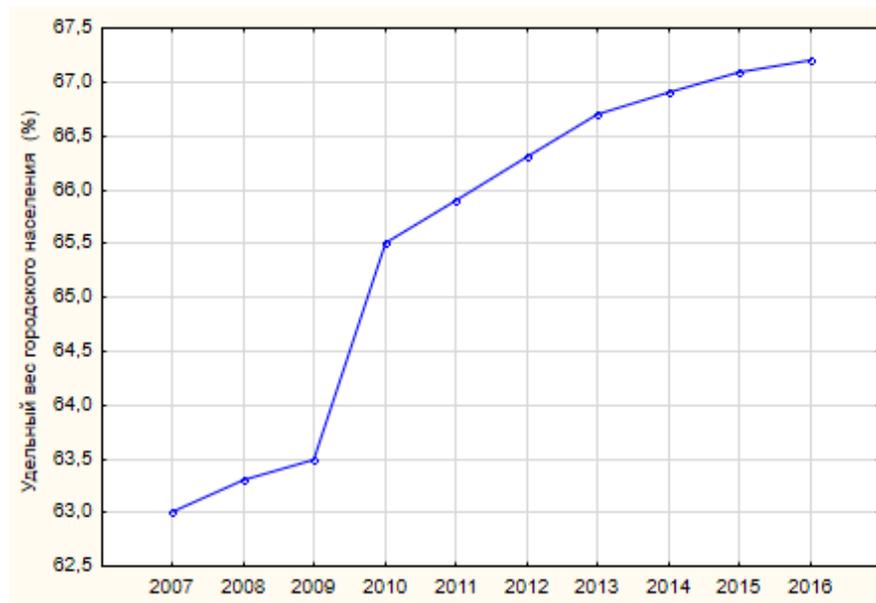


Рисунок 6 – Изменение удельного веса городского населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель устойчиво растет в анализируемом периоде, что свидетельствует о продолжающемся процессе урбанизации, росте концентрации городского населения, неравномерности распределения населения по территории области.

Таким образом, демографический фактор может быть описан рядом индикаторов. При этом все они в анализируемом периоде в Воронежской области демонстрировали негативные тенденции.

Экономико-географические факторы представляют собой совокупность таких элементов как, географическое положение данной территории, наличие природных ресурсов, хозяйственную освоенность территории (уровень развития инфраструктуры, включенность в народное хозяйство и т.д.) В качестве индикаторов для оценки их влияния на адаптивную занятость были выбраны следующие.

Стоимость основных фондов отражает наличие основных фондов без учета постепенной утраты их потребительских свойств в процессе эксплуатации. Она равна сумме учитываемых в бухгалтерских балансах организаций остаточной балансовой стоимости основных фондов и величины накопленного износа. Динамика этого показателя представлена на рисунке 7.

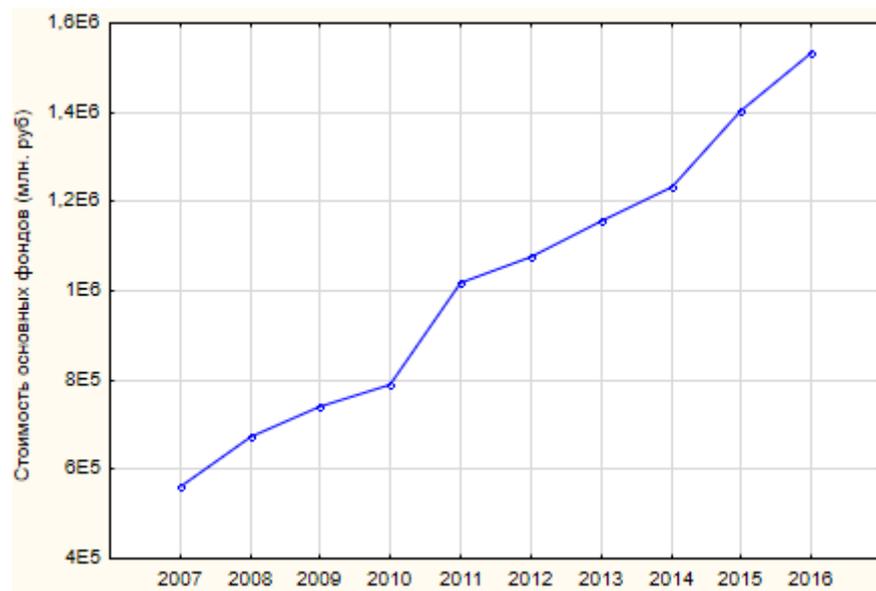


Рисунок 7 – Изменение стоимости основных фондов в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель имеет устойчивую тенденцию к росту, что свидетельствует о росте капиталовооруженности в экономике Воронежской области.

Такой индикатор как доля населения, использующего сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 15-72 лет, может быть использован для характеристики степени развития инфраструктуры. В официальных статистических данных в Воронежской области его значение превышает 70 процентов.

Посевная площадь – важный статистический показатель, отражающий размеры пашни или других распаханых угодий, занятых под посевами сельскохозяйственных культур и характеризующий степень хозяйственной освоенности территории. Динамика этого показателя представлена на рисунке 8.

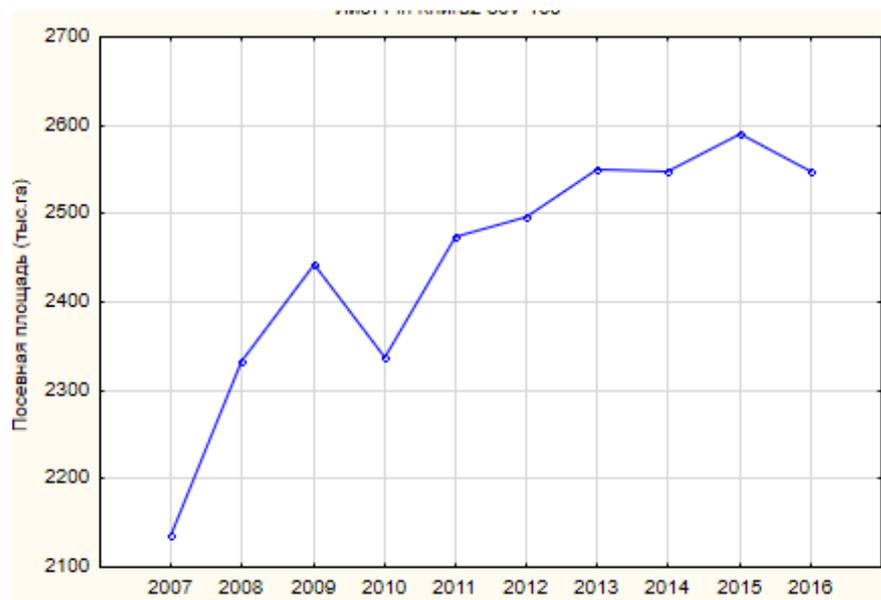


Рисунок 8 – Изменение посевной площади в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Характер ломанной, представленной на рисунке, свидетельствует о росте посевных площадей в Воронежской области, а, следовательно, и росте хозяйственной освоенности территории.

Таким образом, в состав индикаторов для характеристики влияния экономико-географического фактора на развитие адаптивной занятости можно включить: стоимость основных фондов, долю населения, использующего сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 15-72 лет, посевную площадь.

Для оценки такого фактора как производственно-технологический в процессе исследования были выбраны в качестве индикаторов такие показатели как доля населения, использовавшего сеть Интернет, в общей численности населения в возрасте 15-72 лет, число используемых передовых производственных технологий, совокупный уровень инновационной активности организаций, численность студентов, получающих высшее профессиональное образование, инвестиции в основной капитал. Динамика значений данных показателей в Воронежской области в исследуемом периоде положительна.

Динамика анализируемых показателей в Воронежской области имеет устойчивую тенденцию к росту, что, несомненно, позитивно сказывается на развитии системы отношений занятости.

Для оценки влияния политико-правовых факторов подобрать систему индикаторов достаточно сложно, поскольку в официальных статистических данных они представлены лишь отдельными показателями. В качестве основного показателя в процессе исследования выбрана численность работников государственных органов. Динамика данного показателя представлена на рисунке 9.

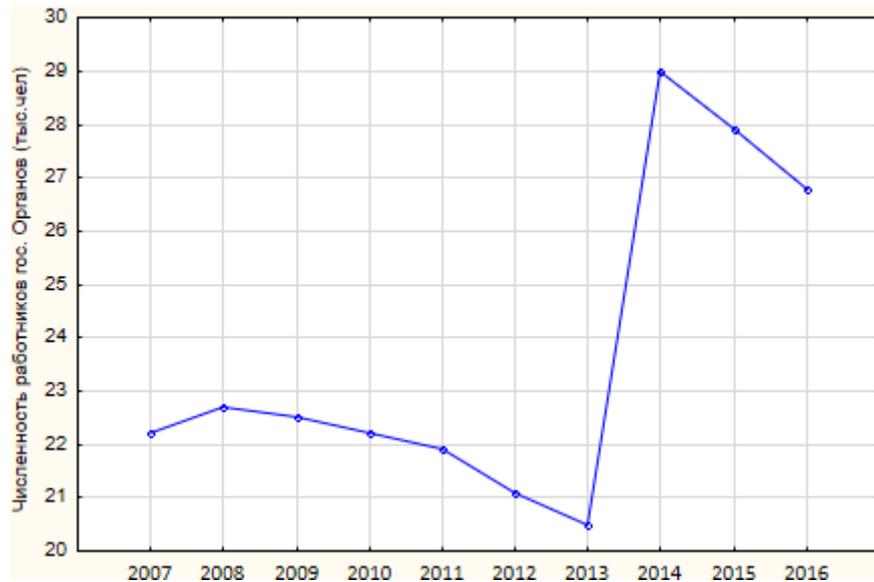


Рисунок 9 – Изменение численности работников государственных органов в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель имеет неустойчивую динамику, в последнее время наметилась тенденция к сокращению его значения.

Социальные факторы формируют систему особенностей трудовой деятельности и условий занятости населения. В их составе выделяют уровень образования населения, уровень развития системы здравоохранения, сферы обслуживания, сети дошкольных учреждений и др. Для оценки их влияния на адаптивную занятость нами в качестве индикаторов были выбраны следующие показатели: численность студентов, получающих высшее профессиональное образование, охват детей дошкольным образованием, заболеваемость на 1000 чел населения, объем платных услуг населению, объем бытовых услуг населению. В целом тенденции изменения данных показателей в Воронежской области за последние 15 лет можно оценить как положительную. Так, показатели охват детей дошкольным образованием, объем платных услуг населению, объем бытовых услуг населению в анализируемом периоде увеличиваются, а показатель заболеваемость на 1000 чел населения – сокращается.

Экономические факторы можно оценить с помощью таких индикаторов как: валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения, среднедушевые денежные доходы, среднемесячная номинальная заработная плата, численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, потребительские расходы в среднем на душу населения, инвестиции в основной капитал.

Валовой региональный продукт на душу населения рассчитывается как отношение валового регионального продукта к общей численности населения конкретного региона. Данный показатель является относительным и характеризующим масштаб и эффективность региональной экономики. Динамика этого показателя в Воронежской области представлена на рисунке 10.

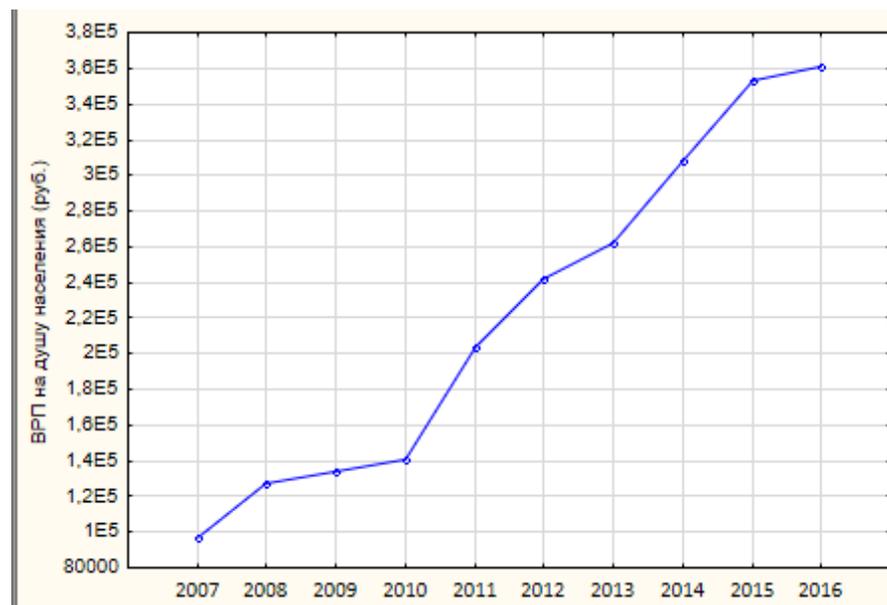


Рисунок 10 – Изменение ВРП на душу населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Среднедушевые денежные доходы – важный статистический показатель, отражающий динамику номинальных доходов, приходящихся на одного человека, проживающего в регионе. Рассчитать данный показатель можно как отношение

общей суммы денежных доходов населения региона к его численности. Динамика этого показателя представлена на рисунке 11.

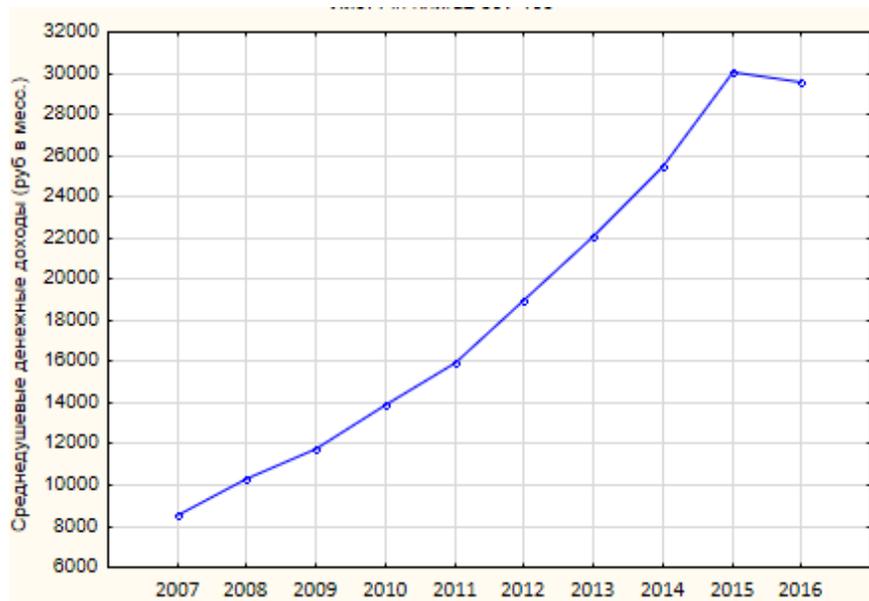


Рисунок 11 – Изменение среднедушевых денежных доходов населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель имеет устойчивую тенденцию к росту, что можно объяснить как позитивными изменениями в экономике региона, так и инфляцией.

Такой показатель как среднемесячная номинальная начисленная заработная плата рассчитывается ежемесячно по итогам сплошных и выборочных статистических наблюдений, проводимых с различной периодичностью, на основе сведений, полученных от организаций всех видов экономической деятельности и всех форм собственности, и определяется путем деления фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в отчетном периоде. В фонд заработной платы включаются начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний в соответствии с законодательством Российской Федерации) за

отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер Динамика этого показателя для Воронежской области представлена на рисунке 12.

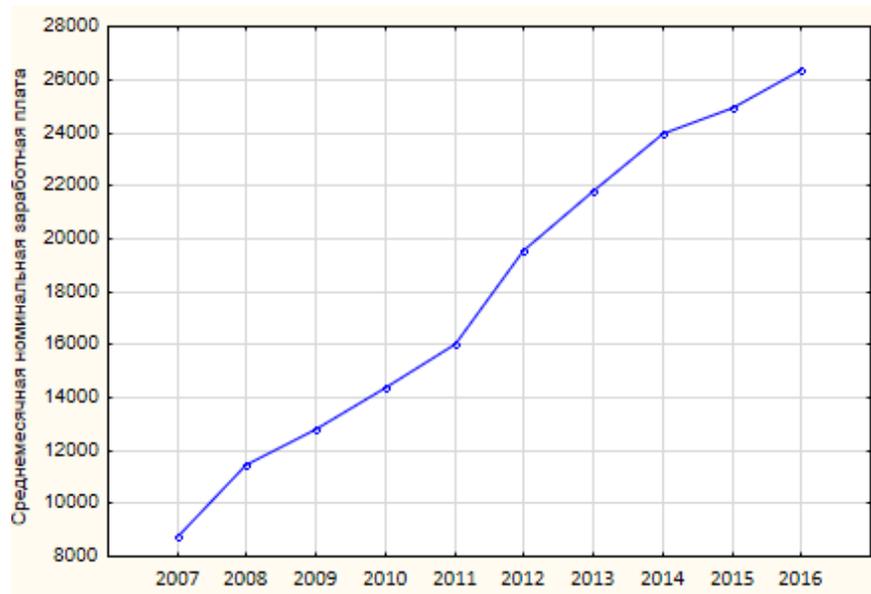


Рисунок 12 – Изменение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Данный показатель устойчиво растет в анализируемом периоде, что может быть оценено положительно.

Согласно методическим пояснениям, даваемым Федеральной службой государственной статистики, численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума определяется на основе данных о распределении населения по величине среднедушевых денежных доходов и является результатом их соизмерения с величиной прожиточного минимума; в процентах от общей численности населения. Динамика этого показателя в Воронежской области может быть оценена как положительная, имеющая тенденцию к сокращению (рис. 13).

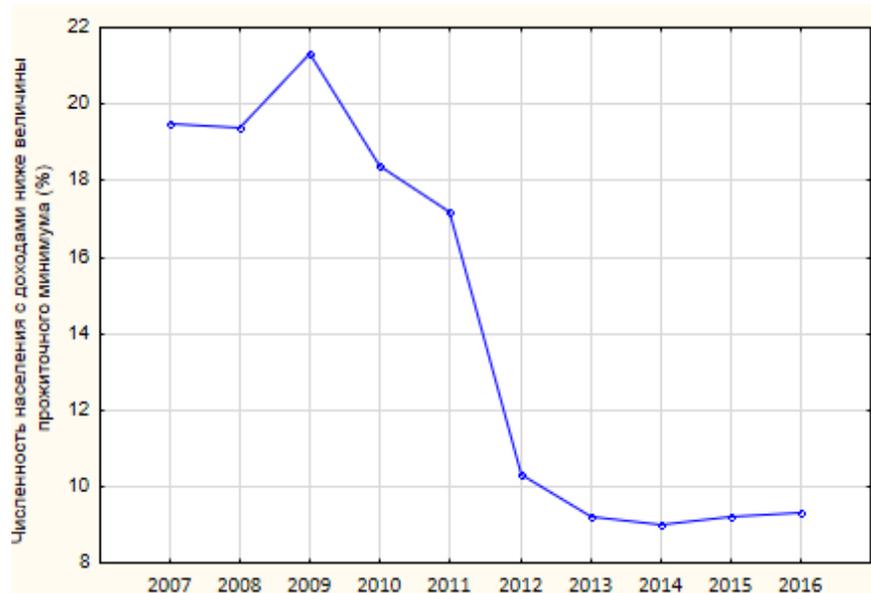


Рисунок 13 – Изменение численности населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Такой показатель как потребительские расходы в среднем на душу населения характеризует размер денежных доходов в отношении к общей численности населения региона и имеет в Воронежской области в исследуемом периоде положительную динамику, что можно объяснить как позитивными, так и негативными изменениями в экономике региона (рис.14).

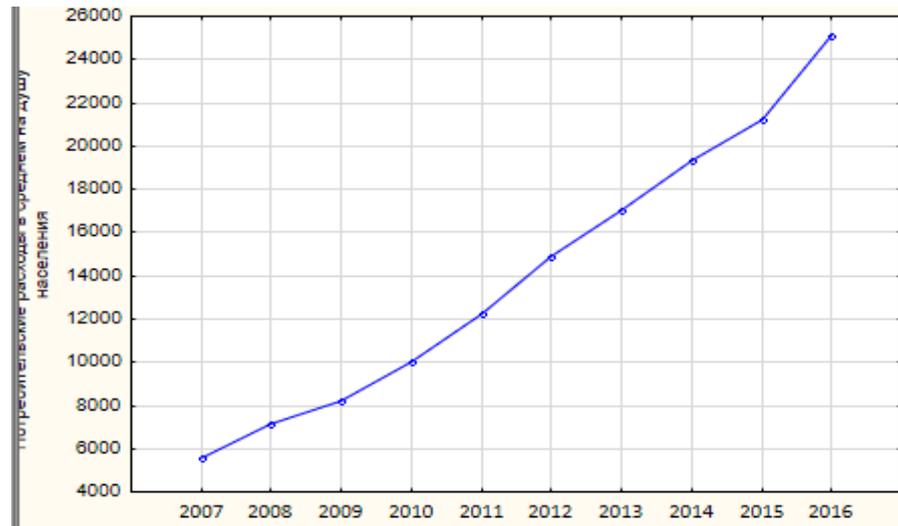


Рисунок 14 – Изменение потребительских расходов в среднем на душу населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Инвестиции в основной капитал – это статистический показатель, характеризующий размер вложений, направленных на приобретение, создание или расширение основных фондов. Данный показатель имеет в Воронежской области устойчивую тенденцию к росту, что позитивно сказывается как на развитии экономики региона, так и сферы занятости (рис.15).

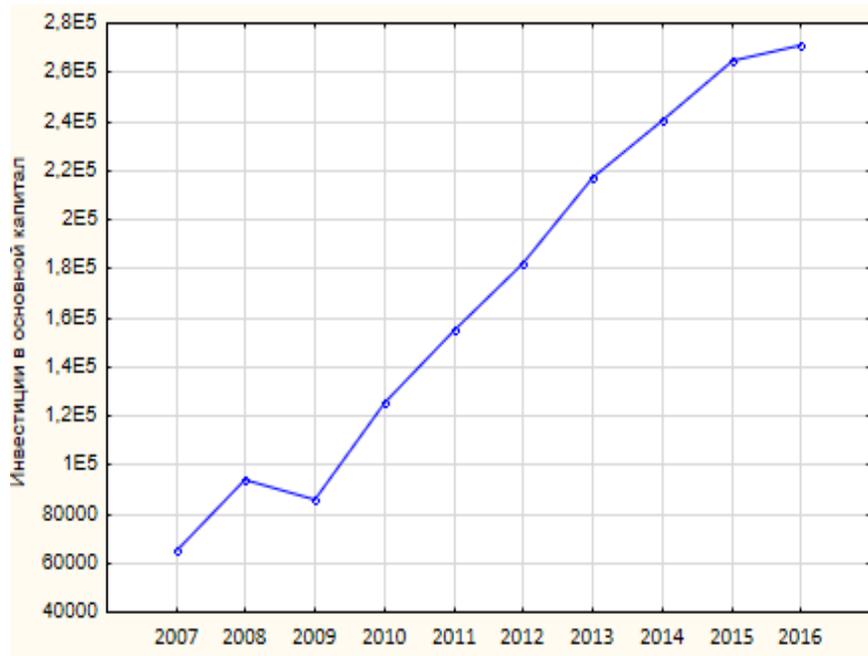


Рисунок 15 – Изменение инвестиций в основной капитал в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Факторы внутренней среды, влияющие на формирование и развитие адаптивной занятости в экономике региона могут быть оценены с помощью следующих индикаторов: численность безработных, уровень безработицы, численность незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости населения, уровень участия в рабочей силе, нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в государственных учреждениях службы занятости населения в расчете на одну заявленную вакансию, занятые в неформальном секторе в процентах к общей численности занятого населения

Численность безработных – это статистический показатель, отражающий количественные характеристики такого социально-экономического явления как безработица. Согласно методическим рекомендациям Федеральной службы государственной статистики РФ Безработные – это все лица обследуемого возраста, которые не были заняты, предпринимали действия в поисках работы в течение установленного недавнего периода, в настоящий момент готовы

приступить к работе, если появится возможность трудоустройства. Данный показатель выступает как один из ключевых для оценки ситуации на региональном рынке труда. Его динамика в Воронежской области представлена на рисунке 16 и может быть охарактеризована как положительная.

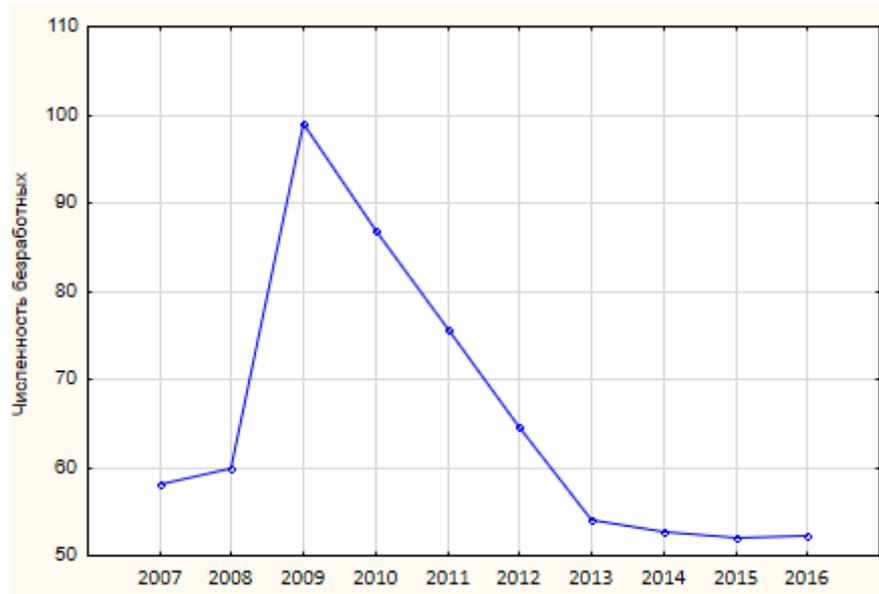


Рисунок 16 – Изменение численности безработных в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Важным относительным показателем, характеризующим ситуацию на рынке труда региона и позволяющим проводить сравнения, выступает уровень безработицы. Данный показатель рассчитывается как отношение численности безработных к общей численности рабочей силы. В Воронежской области данный показатель стабильно снижается и в последние годы не превышает 4,5 процентов.

Численность незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости населения, отражает масштабы регистрируемой безработицы. Изменение данного показателя в Воронежской области представлено на рисунке 17.



Рисунок 17 – Изменение численности незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы службы занятости населения в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Уровень участия в рабочей силе – это относительный показатель, характеризующий долю населения трудоспособного возраста, которое участвует в деятельности рынка труда, работая или пребывая в поисках работы. Данный показатель рассчитывается как отношение численности рабочей силы к численности трудоспособного населения. Его динамика в Воронежской области положительна, имеет устойчивую тенденцию к росту (рис. 18)

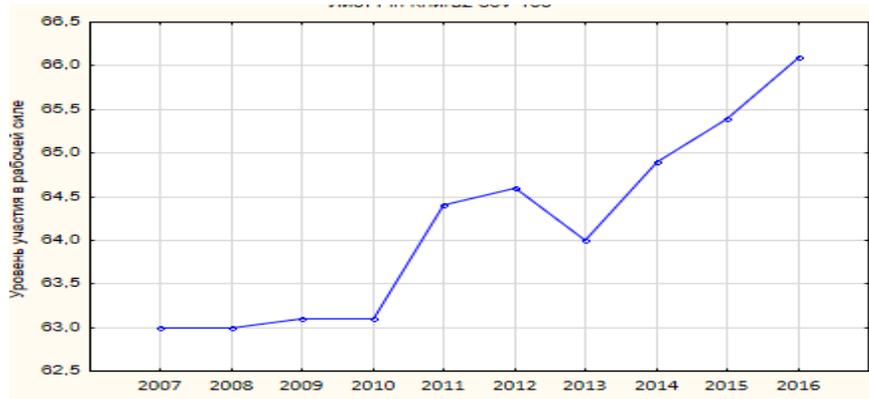


Рисунок 18 – Изменение уровня участия в рабочей силе в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

Такой показатель как нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в государственных учреждениях службы занятости населения в расчете на одну заявленную вакансию, отражает напряженность на региональном рынке труда. В последние годы данный показатель в Воронежской области заметно снизился и не превышает по данным Росстата одного процента.

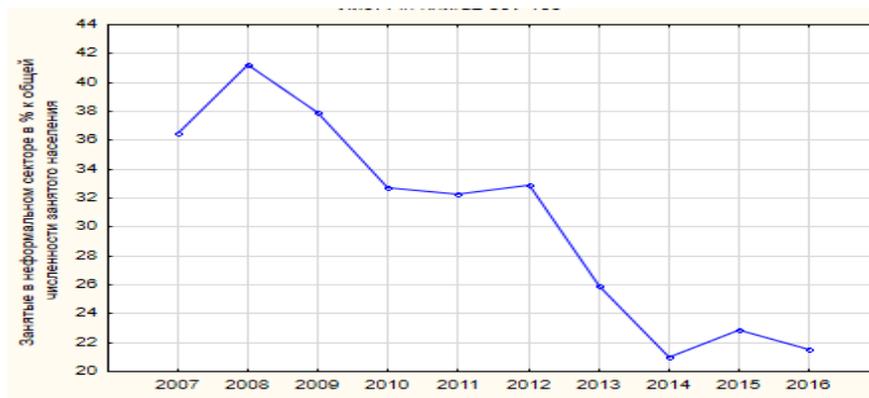


Рисунок 19 – Изменение доли занятых в неформальном секторе экономики в Воронежской области за 15 лет

Источник: составлено автором на основании данных Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 15.05.2017)

На рисунке 19 представлена динамика такого показателя как занятые в неформальном секторе в процентах к общей численности занятого населения. Он может быть использован для характеристики масштабов неформальной занятости в региональной экономике.