

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

На правах рукописи



Камарова Татьяна Александровна

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ
НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

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

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Кулькова Инна Анатольевна

Екатеринбург – 2021

Содержание

Введение	3
1 Теоретические аспекты развития нестандартной занятости населения.....	12
1.1 Предпосылки и актуальные тенденции развития нестандартных форм занятости	12
1.2 Анализ подходов к сущности понятия «нестандартная занятость».....	37
1.3 Классификация видов и форм нестандартной занятости	61
2 Методическое обеспечение оценки развития нестандартной занятости	85
2.1 Методические подходы к исследованию нестандартных форм занятости.....	85
2.2 Разработка методики проведения эмпирического исследования и оценки нестандартных форм занятости	102
2.3 Методика расчета показателей развития и оценки нестандартных форм занятости в регионе.....	117
3 Анализ развития нестандартных форм занятости в регионе.....	138
3.1 Анализ нестандартного сегмента занятости в регионе на примере Свердловской области	138
3.2 Оценка распространения и эффективности применения нестандартных форм занятости в регионе по результатам социологического исследования.....	154
3.3 Совершенствование государственной политики регулирования нестандартных форм занятости по результатам мониторинга регионального рынка труда.....	175
Заключение.....	189
Список литературы.....	195
Публикации автора по теме диссертации	219
Приложение А Анкета 1 «Исследование нестандартных форм занятости на региональном рынке труда»	226
Приложение Б Анкета 2 «Исследование нестандартных форм занятости на региональном рынке труда»	233
Приложение В Анкета «Перспективы использования нестандартных форм занятости и HR-технологий в организации»	237
Приложение Г Анкета экспертного опроса «Оценка качества инструмента для проведения исследования нестандартных форм занятости на региональном рынке труда»	241

Введение

Актуальность темы исследования. Трансформацию занятости населения можно считать индикатором развития социально-экономической системы. Любое ее изменение сопровождается появлением новых видов и принципов занятости, отличающихся от присущих предыдущей системе. В настоящее время рынок труда становится более гибким. Наряду с постоянной занятостью, которая остается основным сегментом рынка труда, появляются и развиваются новые модифицированные формы занятости: неполная, дистанционная, временная, самозанятость, фриланс и др., а также новые кадровые технологии, такие как аутстаффинг, аутсорсинг, смартстаффинг и пр., способствующие развитию нестандартных форм занятости населения.

Перечисленные формы занятости получили достаточно широкое распространение в сфере управления человеческими ресурсами за рубежом, однако в России они находятся в стадии формирования. В связи с этим очевиден недостаток научно-методических разработок, информации о распространении нестандартных форм занятости, об эффективности их использования для принятия решений в социально-трудовой сфере; недостаточно проработаны нормативно-правовые основы их применения, мало изучены вопросы защиты прав участников этого сегмента рынка труда. Все это говорит об актуальности темы диссертационного исследования для современной практики и науки экономики труда.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретико-методологической основой настоящего исследования нестандартных форм занятости послужили теоретические и методологические положения, разработанные отечественными и зарубежными специалистами в сфере занятости, законодательные акты и научная литература, материалы периодических изданий, посвященные нестандартным формам занятости, результаты прикладных исследований в изучаемой области.

Научным фундаментом теоретических аспектов диссертационного исследования стали базовые положения неоклассической теории занятости, разработанные

выдающимися экономистами-теоретиками своего времени, внесшими неоценимый вклад в изучение вопросов сферы занятости и рынка труда. Аспекты неоклассической теории не потеряли своей актуальности в реалиях настоящего времени.

Основой исследования вопросов нестандартных форм занятости явились труды ученых, которые одними из первых стали исследовать данный вопрос в нашей стране, – Р. И. Капелюшникова и В. Е. Гимпельсона, ими предложено разделение форм занятости на стандартные и нестандартные.

В научных публикациях В. Н. Киселевой, Н. В. Дороховой, Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцевой, Б. А. Мусаева, О. В. Федониной, О. М. Лизиной, Н. С. Землянухиной, В. А. Базжиной, О. Ю. Никишиной, И. В. Цыганковой и др. анализируется использование нестандартных форм занятости, рассматривается их сущность, приводится классификация по различным признакам.

Проблематика появления новых форм занятости на рынке труда, основные подходы к пониманию сущности нестандартных форм занятости на российском рынке труда анализируется в работах Т. Т. Адриановской, Т. Ф. Вышеславовой, В. С. Харченко, L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer и др.

Во втором десятилетии XXI века вопросы государственного и законодательного регулирования на современном рынке труда изложены в трудах В. М. Володина, В. А. Скворцовой, Ю. В. Васильевой, В. Степанова, Н. В. Заколюжной, В. Н. Бобкова, Р. А. Долженко, Н. С. Землянухиной, А. А. Федченко, Н. В. Дороховой, Е. С. Дашковой и др. В их работах раскрываются вопросы взаимодействия и регулирования отношений между субъектами таких форм социально-трудовых отношений.

Вопросам прекаризации занятости посвящены труды целого ряда как зарубежных, так и отечественных ученых: Р. А. Долженко, С. В. Лобовой, Е. В. Янченко, А. Э. Федоровой, Т. А. Лапиной, Н. А. Ивановой, З. Дворжаковой, М. Гатти, A. L. Kalleberg и др.

Такие исследователи, как В. В. Адамчук, Б. М. Генкин, Н. А. Волгин, Н. Н. Гриценко, А. В. Кобяков, О. В. Ромашева, акцентируют внимание на про-

блематике трансформации социально-трудовых отношений в контексте социально-экономических и технологических изменений, происходящих в XXI веке.

Многосторонний анализ развития нестандартных форм занятости населения широко представлен в трудах таких исследователей, как В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Ю. В. Долженкова, Б. Г. Збышко, И. А. Кулькова, Е. В. Маслова, Н. В. Дорохова, Н. В. Тонких, О. А. Козлова, Р. А. Долженко, А. В. Пеша и др. Проблемы прогнозирования развития нестандартной занятости освещаются в трудах российских исследователей Н. У. Арабовой, Д. А. Насимовой. С точки зрения экономической эффективности прогноз представлен в работах О. В. Коваленко, О. В. Немировской и др.

Ученые в России и за рубежом последние 20 лет активно исследуют различные аспекты новых форм занятости. Тем не менее можно отметить недостаточное раскрытие вопроса в контексте изучения новых форм занятости, новых кадровых технологий в управлении человеческими ресурсами, способствующих развитию нестандартных форм занятости, вопросов их применения и регулирования в современных условиях.

Объектом диссертационного исследования является занятость населения в ее нестандартных формах на региональном рынке труда.

Предмет исследования составляют социально-экономические отношения, возникающие между субъектами занятости в процессе оценки применения ее нестандартных форм.

Цель диссертационной работы заключается в развитии теоретического и методического подходов к оценке и развитию нестандартных форм занятости.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**:

– систематизировать нестандартные формы занятости, составить обобщенную их классификацию и уточнить сущность и характеристики новых форм занятости на рынке труда;

– усовершенствовать методическое обеспечение анализа развития нестандартной занятости на региональном рынке труда;

– предложить систему показателей и методики их расчета для характеристики оценки развития нестандартных форм занятости как основы государственного регулирования нестандартных форм занятости на рынке труда;

– разработать модель организационно-экономического управления развитием социально-трудовых отношений в условиях нестандартных форм занятости на уровне региона.

Методология и инструментально-методический аппарат исследования базируются на использовании широкого спектра методов научного познания, прежде всего методов функционального, системного, структурного, факторного анализа.

В целях теоретико-методологического обоснования исследования были использованы методы обобщения и детализации, сравнений, группировок, кабинетного исследования, экспертного анализа. Для анализа отечественного и зарубежного опыта использованы методы статистической обработки информации, структурно-функциональный, сравнительный и сопоставительный анализ. Сбор и обработка данных осуществлены на основе методов социологических исследований (анкетного опроса, экспертной оценки, контент-анализа) и социально-экономического анализа.

Соответствие диссертации паспорту специальности. Диссертационное исследование проведено в рамках Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) и соответствует следующим пунктам:

– 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

– 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);

– 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений –

федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

Основные научные результаты, полученные лично автором.

К основным элементам научной новизны, выносимым на защиту, относятся следующие.

1. Проведена систематизация нестандартных форм занятости и сформирована обобщенная классификация форм занятости, которая включает не только традиционные признаки: формы собственности на средства производства, регулярность трудовой деятельности, легитимность трудоустройства, организационно-правовая форма трудовых отношений между работником и работодателем, статус деятельности, режим рабочего времени, организация процесса труда, но и признаки социальной эффективности, организации рабочего места. Расширение признаков классификации позволило дать более полную характеристику каждой из современных нестандартных форм занятости по признакам занятости, сформулировать недостающие определения форм занятости и определить особенности применения нестандартных форм занятости в России (п. 5.3 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

2. Усовершенствован инструментально-методический аппарат оценки развития нестандартных форм занятости, включая разработку методики проведения эмпирического исследования, совершенствование технологии и построение модели анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости, позволяющий получить объективную оценку не только количественных характеристик, что традиционно для экономических и социологических исследований, но и качественных параметров нестандартных форм занятости на региональном рынке труда (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

3. Предложены система авторских критериев и показателей, характеризующих развитие нестандартных форм занятости, и методические подходы к их расчету, позволяющие усовершенствовать систему государственного управления региональным рынком труда. Система критериев состоит из четырех блоков показателей, получаемых на основе:

– результатов обследования населения по проблемам занятости, проводимого территориальным органом Росстата (официальный уровень видов нестандартной занятости; официальный уровень критичной занятости; индекс официального уровня валовой нестандартной занятости);

– анкетного опроса экономически активного населения (общий уровень нестандартной занятости; уровни нестандартных форм занятости по видам экономической деятельности, по категориям персонала; уровень готовности к нестандартной занятости);

– анкетного опроса руководителей организаций по вопросам развития нестандартных форм занятости (распространенность нестандартных кадровых технологий; уровень информированности работодателей о нестандартных формах занятости).

– экспертного опроса руководителей кадровых агентств, контент-анализа информации о нестандартных формах занятости, размещенной на сайтах агентств (структура и характеристика услуг в сфере нестандартной занятости; уровень специализации агентств на нестандартных формах занятости) (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

4. Разработана модель организационно-экономического управления развитием социально-трудовых отношений в условиях нестандартных форм занятости на уровне региона, которая отличается комплексностью регулирования со стороны региональных органов власти, опирается на институциональный подход и систему OKR; включает цель, задачи, направления регулирования, методы, инструменты и ожидаемые результаты, алгоритм информационного взаимодействия органов власти со стейкхолдерами рынка труда по вопросам нестандартных социально-трудовых отношений в регионе. Модель позволяет эффективно выстроить политику региональных органов власти по управлению развитием нестандартных форм занятости (п. 5.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

Достоверность и обоснованность положений и выводов диссертационного исследования определяется адекватностью применяемых теоретико-методологических положений, непротиворечивостью выводов. Проведенный в работе

анализ и расчеты базируются на использовании разносторонних методов и данных, подтверждаются апробацией результатов исследования. При написании работы была использована актуальная теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в расширении научных знаний об особенностях нестандартных форм занятости, обобщении признаков каждой формы занятости. Разработанный методический подход может быть использован в работе Департамента по труду и занятости населения Свердловской области при оказании информационных услуг для субъектов рынка труда, в принятии управленческих решений при содействии занятости, а также для совершенствования внутреннего регламента работы в вопросах трудоустройства слабо защищенных категорий граждан.

Практическая значимость диссертационного исследования подтверждается тем, что полученные автором результаты и разработанные рекомендации могут послужить основой для совершенствования инструментов государственного регулирования нестандартных форм занятости на рынке труда, а также будут интересны бизнесу, поскольку новые кадровые технологии, способствующие развитию нестандартных форм занятости, значимы для решения проблем управления человеческими ресурсами на уровне организации и в целом на региональном уровне. Регулирование сегмента нестандартной занятости способствует решению многих проблем антикризисного управления социально-экономической сферой территории в условиях нестабильности.

Результаты диссертационного исследования возможно использовать при дальнейших научных разработках по данной проблеме, в рамках формирования компетенций у студентов высших учебных заведений при изучении дисциплин «Рынок труда», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» и др., а также в программах повышения квалификации по направлению «Экономика труда».

Апробация результатов исследования. Основные положения и идеи диссертации докладывались и обсуждались на международных научно-практических

конференциях в Екатеринбурге, Санкт-Петербурге, Москве, Праге (Чехия) и др.; а также отражены в коллективных монографиях и в отчетных работах по грантам: «Исследование нестандартных форм занятости на региональном рынке труда» (заявка № 14-12-66003 в РФФИ (РГНФ), 2014–2015 гг.); «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства» (заявка № 18-010-00774 А в РФФИ (2018–2019 гг.)); «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов» (заявка № 19-010-00900 А в РФФИ (РГНФ), 2018–2020 гг.); «Теоретико-методологические аспекты формирования надпрофессиональных компетенций студентов высших учебных заведений» (заявка № 19-29-07435 мк в РФФИ (РГНФ), 2019–2020 гг.)

Методика расчета показателей нестандартных форм занятости одобрена Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области.

Результаты исследования используются в учебном процессе на кафедре экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» при подготовке бакалавров по дисциплинам «Рынок труда», «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений».

Публикации результатов исследования. По теме диссертационной работы опубликовано 48 работ общим объемом 61,6 п. л., из них авторских 28,6 п. л., из которых 14 опубликовано в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, четыре статьи в изданиях, индексируемых в Web of Science, и три раздела в монографиях.

Структура, содержание и объем диссертации определены поставленной целью и задачами, а также логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 254 наименований и четырех приложений. Работа содержит 60 таблиц, 17 рисунков.

Во *введении* обоснована актуальность темы исследования, определена степень изученности проблемы, сформулированы объект, предмет, цель и задачи исследования, представлены основные результаты работы и их научная новизна, отражена практическая и теоретическая значимость работы.

В *первой главе* «Теоретические аспекты развития нестандартной занятости населения» проанализированы предпосылки развития нестандартных форм занятости; проведен анализ теоретических подходов зарубежных и отечественных исследователей к сущности нестандартной занятости и классификации ее видов и форм. Предложена обобщенная классификация форм занятости по признакам социальной эффективности, формы собственности на средства производства, организации рабочего места, регулярности трудовой деятельности, легитимности трудоустройства, организационно-правовой форме трудовых отношений между работником и работодателем, статусу деятельности, режиму рабочего времени, организации процесса труда, что позволило дать более полную характеристику современных нестандартных форм занятости по признакам занятости на основе авторской классификации и определить особенности применения нестандартных форм занятости в России.

Во *второй главе* «Методическое обеспечение оценки развития нестандартной занятости» проведен анализ зарубежных и отечественных методических подходов к исследованию нестандартных форм занятости. Представлены методика исследования нестандартных форм занятости, которая включает систему показателей развития нестандартных форм занятости в регионе, и модель анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости на региональном рынке труда.

В *третьей главе* «Анализ развития нестандартных форм занятости в регионе» проведена апробация методики исследования нестандартных форм занятости на региональном рынке труда на примере Свердловской области; предложены мероприятия по развитию государственной политики в сфере регулирования нестандартных форм занятости на основе внедрения мониторинга нестандартной занятости на региональном рынке труда.

В *заключении* сформулированы основные выводы и результаты диссертационного исследования.

В *приложениях* приведены вспомогательные материалы, позволяющие раскрыть отдельные положения диссертации.

1 Теоретические аспекты развития нестандартной занятости населения

1.1 Предпосылки и актуальные тенденции развития нестандартных форм занятости

Занятость населения представляет собой многоаспектное явление, поскольку включает в себя экономическую характеристику, отвечая за благосостояние всего населения; имеет демографическое социальное содержание, так как создает необходимые условия для воспроизводства; носит социальный характер, связанный с удовлетворением потребностей индивида в сфере труда.

Таким образом, занятость населения является одной из наиболее важных сфер, в которой создаются условия для воспроизводства и эффективного использования трудового потенциала общества. Занятость связана с удовлетворением личных и общественных потребностей, определяет уровень жизни и благосостояния людей; это область, где происходит профессиональная самореализация человека.

Сферу занятости населения можно рассматривать как область концентрации экономических и социальных противоречий, связанных с трудоустройством, наличием стабильной занятости, стационарного рабочего места, регулированием социально-трудовых отношений, мест занятости и доходов от них. Достижение высокого уровня эффективной занятости должно быть одним из основных приоритетов государственной политики занятости.

Под занятостью в российском трудовом законодательстве понимается «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и прино-

сящая, как правило, им заработок, трудовой доход»¹. Также законодательство определяет принципы занятости: обеспечение свободы граждан в сфере труда и занятости; запрет на принудительный, обязательный труд; приоритетное право работника при выборе участия или неучастия в общественном труде; создание условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице в соответствии с Конституцией РФ².

Огромный вклад в изучение занятости внесли выдающиеся экономисты-теоретики своего времени, отразив свой взгляд на возможности разрешения противоречий и концептуальную направленность в сфере занятости в своих теориях рынка труда и занятости: А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй (классическая теория); К. Маркс (марксистская теория); Дж. М. Кейнс (кейнсианская теория); Дж. Р. Хикс, П. Самуэльсон (неоклассический синтез); М. Фридман, Э. Фелпс (монетаристская теория); Т. Веблен, У. Митчелл, Р. Коммонс, Дж. Гэлбрейт, У. Ростоу (институциональная теория) и др.

В основу исследования была положена неоклассическая теория занятости. Неоценимый вклад в исследование проблем рынка труда и занятости внесли представители неоклассической школы. Это направление связано с такими учеными, как А. Маршалл (1842–1924), Дж. Б. Кларк (1847–1937), А. Пигу (1877–1957). Неоклассическая теория позволяет рассмотреть вопросы занятости и безработицы на рынке труда через призму закона ценообразования, спроса и предложения. Неоклассики не отрицали ограниченного государственного регулирования рынка труда, считая, что государство создает все условия для экономической деятельности. Однако, по нашему мнению, отсутствие государственного регулирования в сфере занятости является одним из препятствий распространения безработицы. В свою очередь, неоклассики рассматривают конкуренцию как рыночный меха-

¹ О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 8 декабря 2020 г.).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.).

низм, способный обеспечить равновесие между спросом и предложением на рынке труда, тем самым поддержать устойчивый экономический рост.

А. Маршалл, основоположник неоклассического направления, в своей теории спроса и предложения использовал анализ полезности и стоимости производства и пришел к выводу, что существует прямая зависимость уровня занятости на рынке труда от предельной производительности труда¹. Тем самым он объяснил рыночную ценность товара, которая формирует предложение на рынке труда, т. е. чем ниже реальная заработная плата работников (за которую они согласны работать), тем выше занятость на рынке труда². А. Маршалл одним из первых отметил влияние производственно-технической революции на изменение факторов рынка труда и условия труда работников. Например, в настоящее время наблюдается распространение дистанционных рабочих мест, что стало возможным только благодаря развитию интернета и информационно-коммуникационных технологий.

Еще один крупный представитель неоклассического направления А. Пигу модифицировал теорию благосостояния А. Маршалла, в которой главенствующими считал социальные аспекты – улучшение условий жизни людей, включающие экономическую и психологическую составляющие. А. Пигу также сделал вывод, что с помощью механизма рыночного саморегулирования величины заработной платы можно поддерживать спрос на рынке труда. Таким образом, в неоклассическом понимании рынку труда на базе условного равновесия присуща полная занятость, а основным рыночным регулятором служит цена, в данном случае – заработная плата³.

Существование безработицы А. Пигу объяснял, во-первых, несовершенством рынка труда (выделяя фрикционную безработицу); во-вторых, несоответствием структуры спроса и предложения (структурная безработица); в-третьих, поведением самих работников (добровольная безработица). В настоящее время

¹ Нуреев Р. М. «Общая теория занятости, процента и денег» Дж. М. Кейнса: предпосылки возникновения, методология и особенности интерпретации // Журнал институциональных исследований. – 2016. – Т. 8, № 1. – С. 6–35.

² Маршалл А. Принципы экономической науки: пер. с англ.: в 3 т. – М.: Прогресс, 1993.

³ Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Занятость населения в России: современные тенденции. – Воронеж: Воронежский центр научной и технической информации, 2013. – 88 с.

можно наблюдать, что некоторые безработные, состоящие на учете в службе занятости и получающие пособие по безработице, не устраиваются на работу, они довольны своим социальным положением.

В качестве механизма увеличения занятости в кризисной ситуации, по мнению А. Пигу, необходим рост реальных доходов, повышающий совокупный спрос, выпуск продукции и занятость¹. В настоящее время отмечается появление нестандартных форм занятости (НФЗ) как ответная мера на экономические кризисы, снижение или сдерживание безработицы.

Дж. Б. Кларк, еще один выдающийся представитель неоклассического направления, являясь основателем школы маржинализма, внес заметный вклад в формирование неоклассической концепции, дополнив ее теорией предельной производительности факторов производства и теорией предельного продукта. Основополагающей в подходе Дж. Б. Кларка является гипотеза, что при неизменном размере капитала предельная производительность труда снижается с каждым вновь привлеченным работником, и наоборот, при неизменной численности работников предельная производительность труда может быть выше из-за увеличения капиталовооруженности. «То есть цена факторов производства определяется величиной предельного продукта, справедливый уровень заработной платы будет совпадать с ценой предельного продукта, произведенного вновь привлеченными работниками»².

Таким образом, в сфере занятости населения можно отметить, что заработная плата зависит как от стоимости рабочей силы, так и от эффективности труда: работник должен произвести качественный продукт, возмещающий его заработную плату. Данное положение было рассмотрено в настоящем исследовании с точки зрения организации рабочих мест, которые могут находиться вне стационарного места у работодателя, но при этом работник производит качественный ко-

¹ Пигу А. Экономическая теория благосостояния: пер. с англ.: в 2 т. / под общ. ред. С. П. Аукуционек. – М.: Прогресс, 1985. – Т. 1. – 512 с.; Т. 2. – 454 с.

² Цит. по: Зверева Е. В., Шайкина Л. К. Ретроспективный анализ концепций регулирования занятости населения // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2011. – № 6 (30). – С. 33–36.

нечный продукт, за который получает заработную плату. Можно сделать вывод, что неоклассическая теория на основе предельных затрат труда, продукта труда и производительности позволяет рассчитать уровень рациональной (необходимой) и эффективной занятости, что предполагает качественное соответствие работников и занимаемых ими рабочих мест¹.

Отправной точкой нашего диссертационного исследования выступает выработанный на протяжении многих десятилетий в нашей стране «стандарт» занятости, который подразумевает постоянную работу в штате у работодателя, стабильную занятость, полный рабочий день, предоставление рабочего места, отвечающего требованиям и условиям охраны труда и безопасности, а также наличие социальных гарантий и гарантированную заработную плату. Нестандартной мы называем форму занятости, условия которой отклоняются от стандартных условий, описанных в трудовом законодательстве. Иначе говоря, в рамках нестандартной формы занятости отсутствует как минимум одна из следующих составляющих:

- 1) трудоустроенность у одного работодателя;
- 2) рабочее место находится в помещении и оснащено орудиями труда, которые принадлежат работодателю;
- 3) стандартная нагруженность по работе в течение дня (недели, месяца, года);
- 4) период трудового договора – бессрочный;
- 5) формальность трудового договора.

Занятость в настоящее время претерпевает значительные изменения, этому способствует ряд факторов. Рассмотрим наиболее значимые из них (рисунок 1).

Начиная со второй половины 1970-х годов в развитых странах, а затем и в России произошла смена индустриальной стадии развития экономики на более прогрессивную – постиндустриальную, характеризующуюся переходом от производства преимущественно товаров к производству услуг.

¹ Зверева Е. В., Шайкина Л. К. Ретроспективный анализ концепций регулирования занятости населения // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2011. – № 6 (30). – С. 33–36.



Примечание – Составлено автором по: Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 88–92; Федченко А. А., Дорохова Н. В., Дашкова Е. С. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62, № 1. – С. 16–24; Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146; Колосова Р. П., Луданик М. В. Новая архитектура российского рынка труда в условиях цифровой экономики // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации: сб. науч. ст. – Витебск: ВГТУ, 2018. – С. 100–108; Калашникова И. В., Филиппова К. В. Трудовые отношения в эпоху гигномики // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2020. – № 3 (58). – С. 33–42; Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 111–125.

Рисунок 1 – Факторы развития нестандартных форм занятости

Смена экономических формаций сопровождается промышленной революцией, развитием интернета и научно-технического прогресса (НТП), внедрением

в экономику информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), цифровых технологий, роботизацией производства¹.

Революция в сфере компьютерных и информационно-коммуникативных технологий, технический прогресс стали технико-технологическими предпосылками модернизации производства, вследствие чего наблюдается замещение физического труда робототехникой, автоматизированными и компьютерными технологиями². Такие изменения, во-первых, послужили причиной массового высвобождения работников, занятых в сфере материального производства, что потребовало новых подходов к использованию рабочей силы, а во-вторых, стали катализатором развития сферы услуг, которая, в свою очередь, может предоставить рабочие места для высвобождаемого персонала из других сфер³.

¹ Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 85–102; Куксова О. Д. Развитие нестандартных форм занятости // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2017. – № 2. – С. 195–199; Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021); Veerepoort N., Lambregts B. Competition in online job marketplaces: Towards a global labour market for outsourcing services? // Global networks. – 2015. – Vol. 15, iss. 2. – P. 236–255; Воротынская А. М. Новые формы занятости и информационная безопасность // Журнал правовых и экономических исследований. – 2020. – № 1. – С. 5–9; Ильиных Д. Д., Коропец О. А. Управление мотивацией дистанционных сотрудников // Управление экономикой: методы, модели, технологии: материалы XX Междунар. науч. конф. (Уфа, 8–10 октября 2020 г.). – Уфа: УГАТУ, 2020. – С. 148–151.

² Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 111–125; Мусаев Б. А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Науковедение. – 2017. – Т. 9, № 2. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения: 12.04.2021); Мусаев Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 4. – С. 413–422; Одегов Ю. Г., Павлова В. В. Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4 (206). – С. 19–25; Янченко Е. В. Рынок труда в условиях цифровизации: возможные риски субъектов трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – № 51. – С. 110–128; Янченко Е. В. Риски безработицы в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 8. – С. 677–692.

³ Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 85–102; Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021).

В современных условиях период перехода нашей страны к постиндустриальному укладу отличается изменением структуры экономики: происходит сокращение доли занятых в сельском хозяйстве, промышленности и увеличение доли занятых в сфере услуг. Динамика занятости по этим отраслям за 2001–2019 гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Занятость по отраслям экономической деятельности в 2001–2019 гг., %

Год	Доля занятых, %			Всего, %
	в сельском хозяйстве	в промышленности	в сфере услуг	
2001	12,1	29,4	58,5	100
2002	11,3	29,5	59,2	100
2003	10,8	30,2	59,0	100
2004	10,0	29,6	60,4	100
2005	10,1	29,3	61,6	100
2006	9,9	28,9	61,2	100
2007	8,9	28,8	62,3	100
2008	8,5	28,7	62,8	100
2009	8,3	27,5	64,2	100
2010	7,7	27,8	64,5	100
2011	7,7	27,5	64,8	100
2012	7,3	27,8	64,9	100
2013	7,0	27,8	65,2	100
2014	6,7	27,6	65,7	100
2015	6,7	27,3	66,0	100
2016	6,7	27,0	66,3	100
2017	5,9	27,0	67,1	100
2018	5,9	26,8	67,3	100
2019	5,8	26,8	67,4	100

Примечание – Составлено автором по: Рынок труда, занятость и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 12.04.2021).

В период с 2001 по 2019 г. наблюдается увеличение доли занятых в сфере услуг почти на 10 процентных пунктов, в то же время доля занятых в промышленности имеет тенденцию к снижению; в сельском хозяйстве за весь период доля занятых снижалась более интенсивно, практически в два раза.

В настоящее время на рынке труда наблюдается увеличение числа представителей творческого и интеллектуального труда, а также появление новых профессий (например, SEO-специалист, SMM-менеджер и др.), не требующих специального собственного оборудования и обязательного нахождения на стационарном рабочем месте, что можно рассматривать как еще один фактор распространения НФЗ¹.

В привычном понимании рынок труда определяет условия занятости, прежде всего найма, где осуществляется купля-продажа рабочей силы. Субъектами рынка труда при этом являются безработные, ищущие работу, а также занятые, но желающие сменить место работы. Вместе с тем мы, как и ряд ученых, придерживаемся иной точки зрения, рассматривая более широко понятие «рынок труда», субъектом которого выступает все экономически активное население². В данном толковании спрос на труд обусловлен не только вакантными местами, но и численностью занятых. Обоснованием данной точки зрения является суждение о том, что трудоустроенные работники априори не могут считаться занятыми на постоянной основе, учитывая тенденцию частой смены работы; также наблюдается мобильность рабочей силы по разным территориям. Кроме того, «если относить

¹ Пашко А. И., Семихова М. А., Аликова К. Г., Юрасов А. Д. Нестандартные формы профессионального развития и самореализации сотрудников: дауншифтинг и предпринимательская деятельность // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. – 2018. – Т. 24, № 2. – С. 185–202; Терская Г. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики // Самоуправление. – 2018. – № S1. – С. 159–162; Плутова М. И., Коропец О. А. Трансформация профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях глобальных рисков «Индустрии 4.0» // Экономические науки. – 2020. – № 192. – С. 180–183; Отставнова Л. А., Алексеева О. С. Цифровизация как современный тренд развития экономики и рынка труда: риски и перспективы // Инновационная деятельность. – 2019. – № 2 (49). – С. 59–68; Янченко Е. В. Рынок труда в условиях цифровизации: возможные риски субъектов трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – № 51. – С. 110–128.

² Кулькова И. А. Управление занятостью населения: учеб. пособие. – Екатеринбург: Альфа Принт, 2017. – 141 с.; Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник. – М.: МГУ, 2004. – 368 с.

к рынку труда только тех, кто не занят и ищет работу, то при отсутствии таковых получится, что в рыночной экономике нет рынка труда»¹.

Изменения в структуре экономики, в производственном процессе и условиях труда стали предпосылками переориентации использования рабочей силы. На рынке труда появляются новые кадровые технологии, отвечающие запросам современности, такие как аутсорсинг, аутстаффинг, смартстаффинг, которые способствуют эффективному перераспределению работников между работодателями и развитию НФЗ. Все это обуславливает появление новых подходов к занятости работников и появление новых форм занятости (временная, неполная занятость, оформление трудовых отношений на условиях срочных договоров или договоров гражданско-правового характера и пр.)². Готовность работодателей снижать издержки за счет использования временной занятости работников способствует дальнейшему развитию и распространению нестандартных форм занятости.

Прорывной технический прогресс в конце XX века, связанный с развитием современных ИКТ, глобальной сети Интернет, а также их доступность создали условия для развития дистанционной (удаленной) занятости и фриланс.

На современном рынке труда наблюдается трансформация форм занятости, размывание ее традиционных форм, снижение условий для стандартной занятости в условиях конкуренции на рынке труда.

Учащение кризисов в экономике, рост безработицы также послужили предпосылками развития НФЗ. Нестабильность экономики, экономические кризисы вынуждают работодателей снижать издержки на персонал, что возможно при использовании НФЗ, а также кадровых технологий перераспределения рабочей силы, что, в свою очередь, способствует сохранению рабочих мест и сдерживанию безработицы.

¹ Камарова Т. А. Роль современных технологий в управлении человеческими ресурсами организации // Социально-экономические проблемы развития территориальных систем и механизмы повышения их конкурентоспособности: труды XII Междунар. конф. молодых ученых (Екатеринбург, 5–6 сентября 2014 г.). – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2014. – С. 42.

² Багирова А. П., И. И. Турсукова Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки. – Челябинск: ЮУрГУ, 2014. – 78 с.

Появлению НФЗ способствовало также снижение роли государства, профсоюзов, коллективных договоров в регулировании социально-трудовой сферы. Этот фактор для развития НФЗ является негативным, так как отсутствие законодательного регулирования трудовых отношений ведет к уходу в неформальную занятость, снижению социальной защищенности работников¹.

Еще одной из предпосылок развития НФЗ являются демографические факторы. Так, наблюдается увеличение доли женщин на современном рынке труда, что обуславливает развитие таких нестандартных форм занятости, как занятость на условиях гибкого режима труда². Дистанционная занятость позволяет сочетать профессиональную трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей. Кроме того, НФЗ расширяет возможность трудоустройства различных социально-демографических групп населения (инвалидов, женщин с малолетними детьми, пенсионеров, студентов и т. д.). Можно отметить, что в последнее время на рынке труда наблюдается увеличение числа мигрантов и, как следствие, увеличение спроса на социально незащищенный труд, что ведет к использованию таких форм, как сверхзанятость, неофициальная занятость, неформальная занятость и пр.³

В начале 2000-х годов наблюдался рост доли населения с высшим образованием, что послужило одной из предпосылок распространения НФЗ, поскольку, например, дистанционная форма занятости, самозанятость, фриланс возможны

¹ Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146.

² Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146; Gálvez A., Alcaraz J. M., Tirado F. J. ‘Oh! Teleworking!’ Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers // Business ethics: a European review. – 2019. – Vol. 5, iss. 29. – P. 180–192; Чудиновских М. В. Особенности дистанционной женской занятости в сфере дополнительного профессионального образования // e-FORUM. – 2019. – № 3 (8). – URL: <http://eforum.usue.ru/images/pdf/8/1.pdf> (дата обращения: 25.06.2021); Мельникова А. С. Особенности женской дистанционной занятости в интернет-бизнесе // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сб. ст. X Урал. демогр. форума (Екатеринбург, 10–11 июня 2019 г.): в 2 т. – Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2019. – Т. 1. – С. 262–268.

³ Бобков В. Н., Черных Е. А., Алиев У. Т., Курильченко Е. И. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов России. – 2011. – № 5 (159). – С. 13–26.

только для работников, владеющих определенными навыками, и требуют от них повышенного уровня квалификации, а также самоорганизации и самомотивации¹.

На распространение НФЗ повлиял социальный фактор, связанный с трансформацией мотивации, потребностей и ценностных установок работников². Например, можно отметить в настоящее время проявление потребности работников в самовыражении, развитии и саморазвитии; у молодого поколения ярко выражена потребность в соблюдении баланса между личной жизнью и работой (work-life balance) – наличие гибкого рабочего графика представителями молодого поколения рассматривается как один из приоритетов при поиске и выборе места работы³. Совмещению работы с творчеством, путешествиями, а также выполнением семейных обязанностей и пр. способствуют такие формы занятости, как дистанционный формат, гибкие графики работы.

Развитию и распространению НФЗ способствует технологический прогресс, включая развитие технологий, техники. Можно отметить, что революция в информационных технологиях стали технической предпосылкой для развития неболь-

¹ Новикова И. В. Элементы концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике // Мягкие измерения и вычисления. – 2019. – № 10 (23). – С. 58–63.

² Калашникова И. В., Филиппова К. В. Трудовые отношения в эпоху гигиеники // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2020. – № 3 (58). – С. 33–42.

³ Тонких Н. В., Баранова Н. В. Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования // Дискуссия. – 2020. – № 5 (102). – С. 50–62; Димитрова Е. К., Тонких Н. В. Удовлетворенность балансом рабочего и личного времени в зависимости от социальных метрик респондентов: российский и европейский кейсы // Human Progress. – 2020. – Т. 6, № 1. – URL: http://progress-human.com/images/2020/Том6_1/Dimitrova.pdf (дата обращения 12.04.2021); Тонких Н. В., Баранова Н. В. Интернет-занятость как инструмент баланса личного и рабочего времени женщин-матерей: миф или реальность // Human Progress. – 2019. – Т. 5, № 7. – URL: http://progress-human.com/images/2019/Том5_7/Tonkikh.pdf (дата обращения: 07.10.2020); Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2012. – № 4. – С. 121–125; Salmieri L. Job insecurity, flexibility and home-work balance for Italian couples in nonstandard work: the effect of social class // European review. – 2009. – Vol. 17, iss. 1. – P. 93–120.

ших гибких производств, где широко применяются такие кадровые технологии, как аутсорсинг и аутстаффинг¹.

Проведя анализ исследований, посвященных различным аспектам нестандартной занятости, можно отметить, что ее применение и распространение несет в себе как положительные, так и отрицательные последствия для всех субъектов социально-трудовых отношений.

Так, для **работников** применение НФЗ имеет негативные проявления: снижение трудовых и социальных гарантий, нестабильность социально-трудовых отношений, вероятность увольнения с рабочего места, снижение удовлетворенности условиями труда и заработной платой, ограниченность в карьерном и образовательном развитии, ограничение гарантированных социальных выплат². Также «возможны риски сверхзанятости отдельных категорий работников, например, карьеро-ориентированной высокообразованной молодежи, что может повлечь за собой повышенную утомляемость и раннее „выгорание“ с последующей тенденцией к уходу с рынка труда»³.

¹ Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 85–102; Тесленко И. Б., Муравьева Н. В. Новые формы занятости в современных условиях // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 115–119; Щербаков И. Д., Никонорова А. В. Аутстаффинг как форма неустойчивой занятости и инструмент эффективного использования ресурсов организации // Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития: материалы XVI Междунар. науч. конф. (Москва, 27 ноября 2020 г.): в 4 ч. – М.: Московский университет им. С. Ю. Витте, 2020. – Ч. 3. – С. 649–654; Миргород Е. Е., Щербаков И. Д. Аутстаффинг: анализ факторов спроса со стороны предприятий // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2020. – № 5. – С. 46–51.

² Киселкина О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 16–17 ноября 2017 г.). – Казань: Академия наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478; Лемехов С. В. Некоторые проблемы реализации дистанционной формы занятости в России // Уральский журнал правовых исследований. – 2020. – № 3 (10). – С. 68–77.

³ Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021).

Для **работодателей** отрицательное влияние НФЗ проявляется в отсутствии возможности планировать постоянный персонал, формировать кадровый состав из наиболее квалифицированных и лояльных сотрудников¹.

Для **государства** применение НФЗ в негативном аспекте проявляется в росте неформальной занятости населения, что обусловлено слабым законодательным регулированием; как результат, наблюдается недополучение налоговых отчислений в региональные бюджеты². Кроме того, НФЗ влияет на изменение структуры и динамики спроса на труд, поскольку проявляется неравенство развития региональных рынков труда в связи с различными скоростями движения региональных систем занятости к трансформациям³.

В то же время внедрение и распространение нестандартной занятости имеет ряд преимуществ.

НФЗ дает следующие возможности для **работников**:

– сочетание профессиональной деятельности с выполнением семейных обязанностей⁴;

– трудоустройство различных социально-демографических групп населения, «которые ранее вытеснялись с рынка труда из-за ограничений в отношении стандартных режимов труда и форм занятости»⁵ (лица с ограниченной трудоспо-

¹ Киселкина О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 16–17 ноября 2017 г.). – Казань: Академия наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478.

² Арабов Н. У., Насимов Д. А. Перспективы развития гибкой занятости в странах СНГ // ЭКО. – 2016. – № 8 (506). – С. 159–172.

³ Санкова Л. В., Ф. И. Мирзабалаева Региональная асимметрия рынков труда и вызовы политике занятости // Проблемы развития территории. – 2018. – № 4 (96). – С. 104–123.

⁴ Дистанционная женская занятость в контексте института родительства / Н. В. Тонких, Д. А. Антонов, Т. А. Камарова и др.; отв. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2019. – 310 с.; Тонких Н. В., Баранова Н. В. Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования // Дискуссия. – 2020. – № 5 (102). – С. 50–62.

⁵ Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021).

собностью, женщины с малолетними детьми, лица пожилого возраста (лица «третьего поколения»), студенты и т. д.)¹;

– трудоустройства на удаленные рабочие места для трудоспособного населения, проживающего в трудоизбыточных территориях и т. д.²

Учитывая преимущества применения НФЗ с позиции повышения удовлетворенности работающего населения, можно оценить эффективность нестандартной занятости.

Для **работодателей** можно отметить следующие преимущества от использования НФЗ в организации³:

– в условиях дефицита кадров гибкая занятость становится хорошим инструментом для мотивации и удержания высококвалифицированных сотрудников;

– экономическая возможность снижения затрат (на организацию рабочих мест, аренду и (или) покупку офисных помещений и пр.);

– применение гибких режимов труда будет способствовать сокращению потерь рабочего времени и простоев⁴.

¹ Бойцова Е. Ю. Нестандартные формы занятости как инструмент решения проблем отечественного и зарубежного рынка труда // Human Progress. – 2017. – Т. 3, № 9. – URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_9/Boicova.pdf (дата обращения: 12.04.2021); Тонких Н. В. О перспективах реализации «серебряного» человеческого капитала в дистанционных форматах неиндустриальной занятости // Новая индустриализация России: экономика – наука – человек – природопользование: сб. науч. тр. VII Урал. науч. чтений профессоров и докторантов (Екатеринбург, 4–5 февраля 2020 г.). – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2020. – С. 72–77; Tonkikh N. V., Chudinovskikh M. V., Markova T. L. Assessment of female telework scope in the conditions of digital economy // Proceedings of the 1st International Scientific Conference «Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth» (MTDE 2019). – Amstredam: Atlantis Press, 2019. – P. 160–163. – (Advances in Economics, Business and Management Research; vol. 81).

² Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 85–102.

³ Злобин Р. Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – № 4 (38). – С. 166–169; Цыганкова И. В. Нестандартные формы занятости как фактор, способствующий увеличению ресурса жизнедеятельности организма // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 22 апреля 2016 г.). – Омск: ОмГТУ, 2016. – С. 121–132.

⁴ Котляров И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation. – 2015. – Т. 6, № 1. – С. 55–66.

Положительными аспектами применения НФЗ для государства можно считать¹:

- возможность обеспечения равных условий занятости на всей территории страны;
- возможность создания новых рабочих мест, что снижает уровень безработицы;
- возможность оптимизации структуры социально-трудовых отношений²;
- получение дополнительных налоговых отчислений (при условии законодательного регулирования трудовых отношений снизится уровень неформальной занятости);
- экономия на выплате пособий по безработице;
- сдерживание или снижение безработицы, особенно в периоды экономического спада³, будет способствовать социальной стабильности в стране, а следовательно, снижению напряженности на рынке труда.
- в периоды экономического роста может стать источником рабочей силы для стандартных рабочих мест⁴.

Совершенствование правовой базы регулирования НФЗ позволит снизить долю неформальной занятости, увеличить долю самозанятых, обеспечит поддержку малого и среднего бизнеса, предпринимательства, тем самым повышая эффективность применения НФЗ. Эффективность занятости можно рассматривать через призму появления новых ее форм, отвечающих современным требованиям экономики, распространение которых способствует удовлетворению потребностей всех стейкхолдеров рынка труда, что можно считать катализатором социально-экономического развития.

¹ Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 85–102.

² Мусаев Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 4. – С. 413–422.

³ Lapina T. A., Stuken T. Yu. Work satisfaction of non-standard employed in Russia // The 11th International Days of Statistics and Economics: conference proceedings (Prague, September 14–16, 2017). – Prague: University of Economics, 2017. – P. 849–856.

⁴ Там же.

Факторами развития такой формы, как дистанционная занятость, могут быть объективные причины. Например, в период эпидемий, аналогичных пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, НФЗ позволяют уберечь человека от заболеваемости, а также способствуют тому, чтобы трудовая деятельность в период пандемии не останавливается полностью¹. Весной 2020 г. в связи с распространением COVID-19 дистанционный формат работы был вынужденно внедрен в деятельность множества самых различных предприятий как в России, так и за рубежом. Внешние обстоятельства обусловили необходимость соблюдения режима самоизоляции, стали причиной «вынужденного эксперимента» по переходу на удаленный формат работы в тех отраслях и организациях, где это было возможно, как единственное решение для функционирования в сложившихся условиях². По результатам опыта применения дистанционной работы в период постпандемии можно сделать вывод о тенденции увеличения числа занятых дистанционно, также наблюдается развитие правового поля в сфере дистанционных трудовых отношений, что отмечено нововведениями в трудовом законодательстве³. Постпандемийный период демонстрирует дальнейшее развитие форм удаленного труда, в том числе его комбинированных форм, и расширение сферы его применения⁴.

¹ Лемехов С. В. Некоторые проблемы реализации дистанционной формы занятости в России // Уральский журнал правовых исследований. – 2020. – № 3 (10). – С. 68–77; Разумова Т. О., Алешина А. Б., Серпухова М. А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16, № 3. – С. 24–37; Кораблина О. В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 12–14.

² Биняминов Б. А. Тренды и перспективы «ухода» бизнеса в режим online: антикризисная мера для российского предпринимательства // Modern Economy Success. – 2020. – № 2. – С. 211–217. – URL: http://mes-journal.ru/wp-content/uploads/2020/05/mes_2.pdf (дата обращения: 07.06.2021).

³ Дорохова Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2017. – Т. 79, № 1 (71). – С. 381–385; О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

⁴ Дорохова Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2017. – Т. 79, № 1 (71). – С. 381–385.

Основными факторами развития дистанционной занятости являются доступ в интернет и наличие компьютерной техники у работников. Можно отметить, что в нашей стране степень развития интернета неодинакова в разрезе регионов. Отсюда наблюдается неравная доля дистанционно занятых в зависимости от территории страны: наибольшее их число наблюдается в Москве, Санкт-Петербурге.

Диссертантом ранее были рассмотрены перспективы развития рынка удаленной занятости в России по регионам на основе оценки работодателями возможных причин, влияющих на расширение практики применения дистанционной (удаленной) занятости¹. В таблице 2 представлено ранжирование по регионам перспектив развития дистанционной занятости в ближайшее время, выполненное на основе исследования Hays и Comunic, а также приведена оценка работодателями возможных причин, влияющих на расширение практики ее применения².

Таблица 2 – Оценка возможных перспектив развития дистанционной занятости в регионах

Регион	Рейтинг перспектив развития	Причины, обуславливающие перспективы развития дистанционной занятости, % ответов респондентов			
		Высокий уровень образования и подготовки кадров, развитие технологий	Заработные платы и уровень жизни населения невысокие, экономия на фонде оплаты труда	Удобный часовой пояс	Транспортные заторы
Москва и Московская область	63	79	4	9	8
Санкт-Петербург	43	80	5	10	5
Центральный федеральный округ	39	67	19	13	1

¹ Камарова Т. А. Оценка практики применения и перспективы развития дистанционной занятости // Человеческое развитие: вызовы и перспективы: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23 ноября 2018 г.). – Екатеринбург: Образовательно-научный институт менеджмента, 2018. – С. 8–16.

² Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica. – URL: <https://hays.ru/wp-content/uploads/2019/02/REMOTE-WORK-ИТОГ.pdf> (дата обращения: 12.04.2021).

Продолжение таблицы 2

Регион	Рейтинг перспективы развития	Причины, обуславливающие перспективы развития дистанционной занятости, % ответов респондентов			
		Высокий уровень образования и подготовки кадров, развитие технологий	Заработные платы и уровень жизни населения невысокие, экономия на фонде оплаты труда	Удобный часовой пояс	Транспортные заторы
Сибирский федеральный округ	27	55	40	5	–
Уральский федеральный округ	24	48	44	8	–
Северо-Западный федеральный округ	19	61	29	9	1
Приволжский федеральный округ	18	55	38	7	–
Дальневосточный федеральный округ	16	59	35	6	–
Южный федеральный округ / Северо-Кавказский федеральный округ / Крым	14	36	59	5	–

Примечание – Составлено автором по: Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica. – URL: <https://hays.ru/wp-content/uploads/2019/02/REMOTE-WORK-ИТОГ.pdf> (дата обращения: 12.04.2021).

Таким образом, практически во всех регионах в ближайшее время прогнозируется увеличение занятых дистанционно.

Проанализировав ряд эмпирических исследований, посвященных дистанционной занятости, можно выделить преимущества ее применения для всех субъектов социально-трудовых отношений.

Для **работодателей** можно выделить следующие преимущества применения дистанционной занятости¹:

¹ Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45; Альхименко О. Н. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2012. – № 1 (2). – С. 27–32.

– несомненным плюсом является экономическая составляющая, которая выражается в экономии средств (на аренду офисных площадей, организацию рабочих мест, на создание комфортных и безопасных условий труда), а также возможности проводить гибкую налоговую политику;

– повышение производительности труда;

– возможность привлекать квалифицированные кадры из других регионов, сотрудников на определенный срок при росте числа временных проектов.

Для **работников** можно выделить следующие преимущества дистанционной работы¹:

– возможность иметь гибкий рабочий график (самостоятельно распределять рабочее время, место, выбирать порядок выполнения работ и пр.);

– сокращение расходов на транспорт (временных, материальных);

– соблюдение индивидуальных биоритмов, режимов труда и отдыха;

– возможность дополнительного заработка, получения образования, участия в общественной жизни и т. д.;

– возможность работать из любого места;

– возможность для женщин, желающих продолжать работу во время декретного отпуска;

– возможность трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями здоровья и пр.

В результате повышения уровня благосостояния и возрастания ценности свободного времени все больше людей предпочитают совмещать труд и отдых,

¹ Róbert P., Oross D., Szabó A. Youth, precarious employment and political participation in Hungary // *Intersections*. – 2019. – Vol. 5, iss. 2. – P. 120–146; Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf (дата обращения: 24.12.2020); Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // *Социально-экономические явления и процессы*. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45; Тонких Н. В., Бабинцева А. В. Дистанционная женская занятость: проблемы управления и перспективы развития // *Менеджмент и предпринимательство в парадигме устойчивого развития: материалы I Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24 мая 2018 г.): в 2 т.* – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. – Т. 2. – С. 148–153.

выбирают рабочие места с удобным для них графиком, который учитывает их личные предпочтения.

Для **государства** в целом дистанционная занятость имеет следующие преимущества¹:

- создание новых рабочих мест;
- новые возможности на рынке труда для лиц с ограниченными возможностями здоровья, матерей с малолетними детьми, молодежи, пенсионеров (спрос на работу с гибким режимом работы среди данных социальных групп очень высок);
- условия для ослабления социального напряжения, вызванного слабой трудовой мобильностью российского населения (основная причина этого – недоступное жилье);
- повышение деловой активности, увеличение занятости населения.

Наряду с преимуществами дистанционной занятости можно отметить и ее недостатки для работников и работодателей, которые систематизированы в таблице 3. Выявленные недостатки дистанционной занятости могут послужить препятствием широкого развития и распространения ее на территории регионов нашей страны.

В настоящее время при наличии персонального компьютера, современных средств связи и высокоскоростного доступа в интернет возможно выполнять многие виды работ, находясь на значительном расстоянии от работодателя или заказчика и работая по гибкому графику. У работодателей появилась потребность в мобильных работниках, готовых к нестандартным, гибким условиям труда в часто меняющихся и нестандартных экономических условиях.

¹ Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45.

Таблица 3 – Основные недостатки дистанционной занятости

Для работника	Для работодателя
<p>Отсутствие «живого» общения. Сложности во взаимодействии с коллективом и руководителем. Невовлеченность в жизнь компании. Отсутствие отдельного рабочего места. Отсутствие навыков самодисциплины. Отвлекающие факторы в домашней обстановке. Риск поломки компьютера и, как следствие, риск срыва сроков работ. Ненадежность каналов коммуникации. Трудности обмена информацией. Сложности при самооценке профессиональных внешних качеств</p>	<p>Неполный контроль рабочего процесса. Расходы на обучение дистанционного персонала современным технологиям для обеспечения бесперебойной работы. Дополнительные расходы на программное обеспечение для организации защищенных телеконференций. Снижение значимости корпоративной культуры в связи с отсутствием непосредственного контакта сотрудников</p>
<p>Примечание – Составлено автором по: Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 111–125; Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17_dekabr_2008_g/gebrial.pdf (дата обращения: 24.12.2020); Мерко А. И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на российском рынке // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2010. – № 2. – С. 5–10; Хусьяинов Т. М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети интернет (на примере Нижегородской области) // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2014. – № 1–2. – С. 468–473; Wood A. J., Graham M., Lehdonvirta V. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy // Work, employment and society. – 2019. – Vol. 33, iss. 1. – P. 56–75; Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45; Итоги «Первой всероссийской переписи фрилансеров» в диаграммах и графиках. – URL: http://books.onlysites.ru/Интернет%20маркетинг%20и%20аналитика/FreeLance.RU%20-%20итоги%20переписи%20фрилансеров/Итоги%20первой%20всероссийской%20переписи%20фрилансеров.pdf (дата обращения: 20.12.2020); Дистанционная женская занятость в контексте института родительства / отв. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2019. – 310 с.; Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности: монография / под общ. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: ЮНИКА, 2018. – 211 с.; О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 8 декабря 2020 г.); Пеша А. В. Гибкая занятость: современные исследования и мировые тенденции // Человеческое развитие: вызовы и перспективы: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23 ноября 2018 г.). – Екатеринбург: Образовательно-научный институт менеджмента, 2018. – С. 53–59; Альхименко О. Н. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2012. – № 1 (2). – С. 27–32; Итоги «Переписи фрилансеров» 2011 г. в диаграммах и графиках / FL.ru. – URL: https://www.fl.ru/freelancers_census.pdf (дата обращения: 20.12.2017); Chudinovskikh M., Tonkikh N., Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects // BRICS law journal. – 2020. – Vol. 7, no. 4. – P. 45–66.</p>	

Гибкий график работы предполагается при реализации фриланса как формы занятости. Фриланс, появившийся на российском рынке труда не так давно, можно рассматривать как социальное явление, предполагающее определенный образ жизни, возможность самореализации, уход от жестких регламентаций со стороны работодателя. Фриланс позволяет работать одновременно на нескольких работодателях, а также самостоятельно организовывать рабочее место и планировать свое рабочее время¹. Проведенный контент-анализ эмпирических исследований дает возможность выявить основные преимущества и недостатки практики применения фриланса (таблица 4).

Таблица 4 – Преимущества и недостатки трудовых отношений в форме фриланса

Преимущества	Недостатки
Удобный рабочий график	Нестабильность будущих доходов
Работа вне офиса	Вероятность обмана со стороны заказчика
Выбор интересной работы	Отсутствие карьерного роста
Повышение квалификации	Отсутствие социального пакета
Совмещение с другой работой	Необходимость самостоятельного поиска работы
Получение высокого дохода	Необходимость самоорганизации
Отсутствие контроля начальства	Отсутствие общения в коллективе

Примечание – Составлено автором по: Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. – 2011. – № 9. – С. 115–121; Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17_dekabr_2008_g/gebrial.pdf (дата обращения: 24.12.2020); Пеша А. В. Гибкая занятость: современные исследования и мировые тенденции // Человеческое развитие: вызовы и перспективы: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23 ноября 2018 г.). – Екатеринбург: Образовательно-научный институт менеджмента, 2018. – С. 53–59; Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 6 (136). – С. 88–105; Воротынская А. М. Новые формы занятости и информационная безопасность // Журнал правовых и экономических исследований. – 2020. – № 1. – С. 5–9.

¹ Орлова Е. В. Когда работа признается дистанционной? // Справочник кадровика. – 2014. – № 5. – С. 48–55.

Выделенные в ходе настоящего анализа недостатки фриланса как формы занятости могут препятствовать его развитию и распространению на территории регионов нашей страны. Несомненно, фриланс можно назвать феноменом современности, который морально, экономически, технологически выгоден работнику, работодателю и государству. Масштабы фриланса пока сложно оценить, поскольку в настоящее время значительно затруднен сбор и анализ статистической информации о занятых фрилансом.

Однако мы считаем, что фриланс как форма занятости имеет большое будущее. По результатам всероссийских переписей фрилансеров, проводимых в период с 2008 по 2019 г. Высшей школой экономики совместно с Порталом по поиску удаленной работы¹, наблюдается рост доли ответов респондентов о трудовых перспективах в ближайшие пять лет. Результаты опроса представлены в таблице 5.

Данные переписи подтверждают, что такая форма занятости, как фриланс, будет востребована и поэтому должна развиваться при поддержке государства, в том числе на основе разработки законодательной базы. По прогнозам агентства Vanson Bourne, в ближайшие годы и в долгосрочной перспективе трудиться вне офиса будут все больше работников².

Происходящие в последние десятилетия изменения в отечественной экономике повлияли на трансформацию занятости и развитие на рынке труда таких ее форм, как дистанционная, временная, неполная занятость, фриланс.

Наблюдаемые процессы высвобождения персонала в традиционных секторах экономики, таких как промышленность и сельское хозяйство, а также рост информационной экономики повышают спрос на оказание услуг в сфере информационных технологий. В настоящее время даже в ряде крупных производственных

¹ Итоги «Первой всероссийской переписи фрилансеров» в диаграммах и графиках. – URL: <http://books.onlysites.ru/Интернет%20маркетинг%20и%20аналитика/FreeLance.RU%20-%20итоги%20переписи%20фрилансеров/Итоги%20первой%20всероссийской%20переписи%20фрилансеров.pdf> (дата обращения: 20.12.2020); Итоги «Переписи фрилансеров» 2011 г. в диаграммах и графиках / FL.ru. – URL: https://www.fl.ru/freelancers_census.pdf (дата обращения: 20.12.2017).

² Кто такой фрилансер? Хорошо ли быть фрилансером? – URL: <https://myblaze.ru/kto-takoy-frilanser-horosho-li-byit-frilanserom> (дата обращения: 12.04.2021).

организаций наблюдается снижение потребностей в работниках на полный рабочий день и со срочными трудовыми договорами¹.

Таблица 5 – Распределение ответов о планируемой форме занятости у фрилансеров на ближайшие пять лет по данным переписей фрилансеров за 2008–2019 гг., %

Планируемый статус	2008	2011	2014	2019
Планирую уйти из фриланса, займусь развитием собственного дела	39	12	13	17
Планирую уйти из фриланса, буду работать в качестве штатного сотрудника в организации	5	3	3	4
Планирую совмещать фриланс с развитием собственного дела	0	39	40	37
Планирую совмещать фриланс с работой в организации	44	30	23	19
Планирую работать только в качестве фрилансера	9	11	15	17
Другое	3	5	6	6
Всего	100	100	100	100
<p>Примечание – Составлено автором по: Итоги «Первой всероссийской переписи фрилансеров» в диаграммах и графиках. – URL: http://books.onlaysia.ru/Интернет%20маркетинг-%20и%20аналитика/FreeLance.RU%20-%20итоги%20переписи%20фрилансеров/Итоги%20первой%20всероссийской%20переписи%20фрилансеров.pdf (дата обращения: 20.12.2020); Итоги «Переписи фрилансеров» 2011 г. в диаграммах и графиках / FL.ru. – URL: https://www.fl.ru/freelancers_census.pdf (дата обращения: 20.12.2017); Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). – М.: Высшая школа экономики, 2015. – 225 с.; Перепись фрилансеров 2019: отчет в диаграммах и графиках / ВШЭ. – URL: https://talenttech.ru/wp-content/uploads/2019/12/perepis-frilanserov-2019-1.pdf (дата обращения 20.12.2020).</p>				

Таким образом, на модернизацию занятости повлияли процессы глобализации, технические факторы, организационные изменения в производстве, изменение ценностных установок индивидов, демографические и другие факторы. Это все

¹ Правкина Я. Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 4. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (дата обращения: 24.06.2021); Прокушев Е. Ф., Прокушева А. П. Дистанционная занятость как фактор развития трудовых ресурсов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1 (49). – С. 92–97; Потуданская В. Ф., Мокрецова А. В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2012. – № 1 (18). – С. 75–80.

способствовало появлению и распространению НФЗ, отвечающих современным реалиям.

1.2 Анализ подходов к сущности понятия «нестандартная занятость»

В данной главе автором с использованием библиометрического метода проведен библиографический анализ состояния изученности такой предметной области, как нестандартная занятость. Для проведения анализа публикаций по дефинициям нестандартной занятости за период с 2000 по 2020 г. были использованы базы Elibrary.ru и Web of Science.

Анализ публикаций в базе Elibrary.ru за период с 2000 по 2020 г. по проблеме исследования нестандартной занятости и ее ключевым дефинициям представлен в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ показателей публикаций базы Elibrary.ru по ключевым дефинициям нестандартной занятости за 2000–2020 гг.

Поисковая дефиниция	Общее число публикаций	Число статей				Суммарное число цитирований	Среднее число цитирований в расчете на одну статью
		в журналах	в журналах, входящих в Web of Science или Scopus	в журналах, входящих в ядро РИНЦ	в журналах, входящих в RSCI		
Нестандартная занятость	721	476	42	53	43	2 796	3,88
Дистанционная занятость	665	424	10	21	14	1 536	2,31
Удаленная занятость	304	210	5	11	10	676	2,22
Фриланс	895	470	16	22	15	1 490	1,66

Продолжение таблицы 6

Поисковая дефиниция	Общее число публикаций	Число статей				Суммарное число цитирований	Среднее число цитирований в расчете на одну статью
		в журналах	в журналах, входящих в Web of Science или Scopus	в журналах, входящих в ядро РИНЦ	в журналах, входящих в RSCI		
Самозанятость	1 916	1 164	48	95	80	3 927	2,05
Аутсорсинг	9 731	6 198	161	272	182	21 879	2,25
Аутстаффинг	774	430	7	11	6	2 616	3,38
Заемный труд	609	407	13	25	19	1 740	2,86
Примечание – Составлено автором.							

Можно отметить интерес исследователей в данной предметной области по всем рассматриваемым дефинициям. Более детальный анализ публикаций базы Elibrary.ru по каждой дефиниции за 2000–2020 гг. представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Публикационная активность по тематике нестандартной занятости и ее дефинициям за 2000–2020 гг. в базе Elibrary.ru

Год	Поисковая дефиниция							
	Нестандартная занятость	Дистанционная занятость	Удаленная занятость	Фриланс	Самозанятость	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Заемный труд
2000	0	1	0	0	2	0	0	0
2001	2	0	0	0	2	0	0	1
2002	0	0	0	0	2	6	0	1
2003	0	2	1	0	5	14	0	2
2004	2	1	2	0	6	27	0	3

Продолжение таблицы 7

Год	Поисковая дефиниция							
	Нестандартная занятость	Дистанционная занятость	Удаленная занятость	Фриланс	Самозанятость	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Заемный труд
2005	0	1	0	0	14	51	2	6
2006	6	1	1	0	6	106	6	6
2007	9	2	1	2	8	152	8	2
2008	9	5	1	6	13	255	15	13
2009	5	2	1	6	22	338	24	14
2010	11	5	1	17	41	402	30	13
2011	16	13	5	8	48	541	47	27
2012	17	24	9	24	61	557	31	36
2013	29	31	14	23	75	638	47	40
2014	55	22	11	50	80	831	65	71
2015	74	43	9	80	132	956	86	80
2016	73	52	16	75	172	1 118	103	83
2017	86	63	28	123	210	1 149	101	64
2018	100	84	30	132	262	961	84	63
2019	122	106	48	154	417	948	78	52
2020	105	207	126	195	338	681	47	32
Примечание – Составлено автором.								

Начало пиковой активности исследований по всем дефинициям можно отметить 2015 г.

Далее автором был проведен анализ публикаций по тематическим направлениям. В таблице 8 представлены основные 10 тематических рубрик с наибольшим количеством публикаций в период с 2000 по 2020 г. в базе Elibrary.ru.

Таким образом, из представленного разнообразия тематических направлений публикаций, посвященных исследованию нестандартной занятости, можно сделать вывод о междисциплинарном характере данной области исследования. Наиболь-

шее количество публикаций представлено в рамках экономических наук по всем дефинициям; также наблюдается интерес к проблеме исследования в таких тематических направлениях, как социология, юридические науки, организация и управление; меньшее количество публикаций представлено в сферах образования, медицины, демографии.

Таблица 8 – Распределение публикаций, посвященных нестандартной занятости, по 10 тематическим направлениям в период с 2000 по 2020 г. в базе Elibrary.ru

Тематическое направление	Дефиниции							
	Нестандартная занятость	Дистанционная занятость	Удаленная занятость	Фриланс	Самозанятость	Аутсорсинг	Аутстаффинг	Заемный труд
Экономика	473	380	188	417	1 185	7 112	546	229
Социология	100	46	28	189	191	77	15	24
Юридические науки	76	115	19	59	175	359	115	280
Организация и управление	6	10	7	16	11	161	15	6
Образование и педагогика	10	3	5	22	54	127	0	0
Медицина и здравоохранение	2	5	4	0	10	107	0	4
Сельское и лесное хозяйство	0	3	0	0	57	0	4	10
Демография	3	5	0	5	0	0	0	0
Технические и прикладные науки и отрасли народного хозяйства	0	0	2	0	0	170	7	0
Транспорт	0	0	0	0	0	205	4	0
Примечание – Составлено автором.								

Также был проведен анализ цитируемости публикаций, посвященных нестандартной занятости, в период с 2000 по 2020 г. по таким показателям, как суммарное число цитирований, среднее число цитирований на одну статью и публикация с максимальным количеством цитирования по каждому году. Результаты представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Анализ цитируемости публикаций, посвященных нестандартной занятости, за 2000–2020 гг. в базе Elibrary.ru

Вид НФЗ	Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Нестандартная занятость	Количество публикаций	0	2	0	0	2	0	6	9	9	5	11	16	17	29	55	74	73	86	100	122	105
	Суммарное число цитирований публикаций	0	426	0	0	67	0	166	34	29	12	45	90	96	165	249	578	152	231	262	148	11
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	213	0	0	33,5	0	27,6	3,7	3,2	2,4	4,09	5,6	5,6	5,7	4,5	7,8	2,08	2,6	2,62	1,2	0,1
	Максимальная цитируемость одной публикации	0	426	0	0	56	0	152	26	10	11	21	55	30	42	80	154	24	34	62	19	2
Дистанционная занятость	Количество публикаций	0	0	0	2	1	1	1	2	5	2	5	13	24	31	22	43	52	63	84	106	207
	Суммарное число цитирований публикаций	0	0	0	1	17	11	0	13	43	6	19	81	68	111	105	266	135	230	201	160	61
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	0	0	0,3	17	11	0	6,5	8,6	3	3,8	6,2	2,8	3,5	4,7	6,1	2,5	3,6	2,3	1,5	0,3
	Максимальная цитируемость одной публикации	0	0	0	1	17	11	0	12	22	4	12	30	24	32	15	64	44	36	51	21	12

Продолжение таблицы 9

Вид НФЗ	Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Удаленная занятость	Количество публикаций	0	0	0	1	2	0	1	1	1	1	1	5	9	14	11	9	16	28	30	48	126
	Суммарное число цитирований публикаций	0	0	0	0	22	0	0	0	5	2	3	16	85	35	24	34	154	55	116	74	54
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	0	0	0	11	0	0	0	5	2	3	3,2	9,4	2,5	2,1	3,7	9,6	1,9	3,8	1,5	0,4
	Максимальная цитируемость одной публикации	0	0	0	0	17	0	0	0	5	2	3	15	27	10	9	12	84	152	62	13	10
Фриланс	Количество публикаций	0	0	0	0	0	0	0	2	6	6	17	8	24	23	50	80	75	123	132	154	3
	Суммарное число цитирований публикаций	0	0	0	0	0	0	0	2	74	71	101	45	163	125	168	226	152	125	115	86	3
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	0	0	0	0	0	0	2	12,3	11,8	5,9	5,6	6,7	5,4	3,36	2,8	2,02	1,01	0,87	0,55	3
	Максимальная цитируемость одной публикации	0	0	0	0	0	0	0	10	45	38	32	30	30	30	37	56	27	16	15	13	3

Продолжение таблицы 9

Вид НФЗ	Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Самозанятость	Количество публикаций	2	2	2	5	6	14	6	8	13	22	40	48	61	75	80	132	172	210	262	417	338
	Суммарное число цитирований публикаций	4	3	36	4	5	64	6	38	107	77	105	226	262	453	267	345	363	582	447	316	50
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	2	1,5	18	0,8	0,8	4,5	1	4,7	8,2	3,5	2,6	4,7	4,2	6,04	3,3	2,6	2,1	2,7	1,7	0,75	0,14
	Максимальная цитируемость одной публикации	4	3	36	4	3	24	4	11	49	38	22	65	30	52	95	61	28	46	35	29	6
Аутсорсинг	Количество публикаций	0	0	6	13	27	50	105	150	254	336	429	539	553	637	830	956	1 117	1 148	964	945	681
	Суммарное число цитирований публикаций	0	0	24	358	109	273	477	598	598	1 354	1 293	1 767	2 405	1 979	2 532	2 553	1 871	1 265	899	338	80
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	0	4	27,5	4,03	5,4	4,5	3,9	2,3	4,02	3,01	3,2	4,3	3,1	3,05	2,6	1,6	1,1	0,9	0,3	0,1
	Максимальная цитируемость одной публикации	0	0	10	298	39	40	55	46	35	412	73	108	185	96	90	49	57	60	34	11	9

Продолжение таблицы 9

Вид НФЗ	Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Аутстаффинг	Количество публикаций	0	0	0	0	0	2	5	7	15	23	30	47	31	47	63	85	101	98	83	76	47
	Суммарное число цитирований публикаций	0	0	0	0	0	3	7	55	29	465	150	179	143	127	325	243	78	43	86	36	57
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	0	0	0	0	1,5	1,4	7,8	1,9	20,2	5	3,8	4,6	2,7	5,1	2,8	0,7	0,4	1,03	0,4	1,2
	Максимальная цитируемость одного публикации	0	0	0	0	0	2	2	41	9	412	27	57	70	25	90	40	7	6	17	15	56
Заемный труд	Количество публикаций	0	1	1	2	3	5	6	2	13	13	13	27	36	40	69	79	82	62	62	51	30
	Суммарное число цитирований публикаций	0	0	0	0	121	83	7	3	54	45	68	102	161	150	218	217	148	60	62	50	0
	Среднее число цитирований в расчете на одну статью	0	0	0	0	40,3	16,6	1,1	1,5	4,1	3,4	5,2	3,7	4,47	3,76	3,1	2,7	1,8	0,9	1	0,9	0
	Максимальная цитируемость одного публикации	0	0	0	0	115	74	3	2	44	20	55	31	52	37	43	45	26	16	8	15	0
Примечание – Составлено автором.																						

Нами был также проведен анализ публикаций и суммарного цитирования в базе Web of Science за 2000–2020 гг. по ключевым дефинициям: remote work, non-standard employment, non-standard work (таблица 10).

Таблица 10 – Анализ публикаций и цитирований по ключевым дефинициям нестандартной занятости за 2000–2020 гг. в базе Web of Science

Год	Remote work		Non-standard employment		Non-standard work	
	Публикации	Цитирования	Публикации	Цитирования	Публикации	Цитирования
2000	3	3	3	1	0	0
2001	2	2	3	7	0	0
2002	5	10	3	4	4	0
2003	4	31	5	4	1	2
2004	–	26	2	9	4	3
2005	5	56	4	21	5	6
2006	8	61	2	18	2	14
2007	2	84	3	28	2	20
2008	6	93	6	55	5	38
2009	5	94	6	35	7	44
2010	13	111	5	53	7	47
2011	3	112	3	79	7	76
2012	6	118	6	72	6	98
2013	3	126	12	79	7	132
2014	6	131	7	100	3	115
2015	6	133	16	124	10	181
2016	13	152	15	132	15	178
2017	6	150	15	144	16	202
2018	17	148	18	193	12	242
2019	21	187	30	217	15	342
2020	115	369	29	275	15	337
Всего	249	2 197	193	1 650	143	2 077
Примечание – Составлено автором.						

Можно отметить, что интерес к данной предметной области начал проявляться активно с 2010 г. и далее только нарастал. Большинство эмпирических исследований, в которых упоминаются рассматриваемые дефиниции, были проведены в сфере бизнес-экономики (remote work – 25,70 %; non-standard employment – 56,99 %; non-standard employment – 43,35 %). Также отмечается междисциплинарность исследований в других областях, но в меньшем объеме.

Анализируя территориальный аспект публикаций, можно отметить, что вопросы нестандартной занятости исследуются не только в России, но и в других странах. Можно отметить, что большинство ученых из таких стран, как Соединенные Штаты Америки, Россия, Австралия, Канада, Англия, Германия (таблица 11). Также исследуют вопросы НФЗ ученые из Бельгии, Бразилии, Финляндии, Франции, Италии, Японии, Нидерландов, Польши, Южной Кореи, Швеции.

Таблица 11 – Анализ публикаций в базе Web of Science, посвященных нестандартной занятости, по территориальному признаку

Поисковая дефиниция	США	Россия	Австралия	Канада	Англия	Германия
Remote work	29,317	9,237	6,426	5,622	5,622	3,614
Non-standard employment	7,254	9,845	10,881	8,808	9,845	9,326
Non-standard work	18,182	2,797	14,685	9,790	11,189	9,790
Примечание – Составлено автором.						

Проведенный библиометрический анализ научных публикаций по тематике диссертационного исследования за период с 2000 по 2020 г. показал широкий интерес к предметной области нестандартной занятости, который имеет тенденцию к росту за последнее время; данная тема носит междисциплинарный характер и рассматривается в различных областях науки.

Как отмечалось ранее, отправной точкой нашего исследования выступает выработанный на протяжении последних десятилетий в нашей стране «стандарт» занятости, который подразумевает постоянную работу в штате у работодателя, стабильную занятость, полный рабочий день, предоставление рабочего места, от-

вечающего требованиям и условиям охраны труда и безопасности, а также социальных гарантий и гарантированную заработную плату.

В соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 8 декабря 2020 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» занятыми называют следующие категории граждан (рисунок 2).

Занятые граждане	
	Работающие по трудовому договору
	Зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей
	Выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера
	Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
	Являющиеся учредителями (участниками) организаций
	Являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства
	Обучающиеся по очной форме обучения
	Временно отсутствующие на рабочем месте <i>(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)</i>
	Проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации

Примечание – Составлено автором.

Рисунок 2 – Категории занятых граждан Российской Федерации

Стандартная занятость в широком смысле представляет собой занятость по найму в организации на основе бессрочного трудового договора, предполагает полный рабочий день на территории работодателя. Однако на практике не всегда занятость соответствует указанным «стандартным» параметрам. Тогда мы имеем дело с нестандартной занятостью. Таким образом, формы занятости, которые отклоняются от данного «стандарта», включая самозанятость, мы рассматриваем как нестандартные, гибкие, т. е. варианты использования труда рабочей силы

на основе нестандартных организационно-правовых условий труда занятости работников.

Ряд ученых считают стандартную занятость «аномалией XX века»¹ или «атрибутом индустриальной экономики»² и придерживаются той точки зрения, что нестандартные формы в скором времени будут приняты за «стандарт».

Другие исследователи полагают, что стандартная занятость в индустриальный период была единственно возможной формой занятости, но не отрицают, что назрели предпосылки для перехода к НФЗ. Например, Т. О. Разумова и М. В. Артамонова не считают стандартные привычные формы занятости «идеальными», но в своих исследованиях рассматривают возможные риски негативных последствий от распространения НФЗ с точки зрения обеспечения социальной и правовой защищенности работников³.

Трансформация научных подходов к определению сущности нестандартной занятости и ее ключевые характеристики, рассмотренные в трудах российских и зарубежных ученых, представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Подходы к определению НФЗ

Источник	Определение НФЗ
В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников ⁴	Форма занятости населения, которая отклоняется от существующей стандартной занятости
Б. А. Мусаев ⁵	Гибкая занятость с нестандартными организационно-правовыми и регламентационными условиями труда

¹ Kalleberg A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74.1. – P. 1–22.

² Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // *Белорусский экономический журнал*. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146.

³ Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал*. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021).

⁴ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с. – (Проблемы рынка труда; WP 3/2005/05).

⁵ Мусаев Б. А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // *Науковедение*. – 2017. – Т. 9, № 2. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения: 12.04.2021).

Продолжение таблицы 12

Источник	Определение НФЗ
И. Д. Котляров ¹	Все виды занятости, которые не могут быть идентифицированы как «классическая модель капиталистического наемного труда»
Е. В. Маслова ²	Многообразие форм занятости, сформированных в постиндустриальном периоде под влиянием различных факторов, отличающихся по критериям стандартной занятости индустриального периода
Р. А. Долженко ³	Прогрессивные формы занятости, удовлетворяющие интересы субъектов трудовых отношений посредством реализации новых подходов к их осуществлению
Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева ⁴	Трудовые отношения, сформированные в период постиндустриальной экономики, отличающиеся от стандартной занятости индустриальной экономики многообразием заключения трудовых сделок в зависимости от условий работы, рабочего места, типа работодателя
A. L. Kalleberg ⁵	Современных трудовые отношения включающие в себя прекарные условия труда для работников: нестабильность, незащищенность, непредсказуемость, непостоянство, риск
L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer ⁶	Новые формы нетипичных трудовых договоров и отношений, включая случайную, гибкую, условную и неполную занятость, многократную занятость и занятость через агентства
A. Vives, M. Amable, M. Ferrer et al. ⁷	Многоаспектный механизм занятости с присущей нестабильной занятостью, незащищенностью рабочих мест, индивидуализированными трудовыми договорами

¹ Котляров И. Д. Дополненная занятость как разновидность нестандартной занятости // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 85-летию образования Дагестанского государственного университета (Махачкала, 8 апреля 2016 г.). – Махачкала: Апробация, 2016. – С. 196–197.

² Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 88–92.

³ Долженко Р. А. Концепция как основа эффективного внедрения новых форм трудовых отношений в практику бизнеса // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2016. – № 1 (27). – С. 72–81.

⁴ Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146.

⁵ Kalleberg A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition // American sociological review. – 2009. – Vol. 74.1. – P. 1–22.

⁶ McDowell L., Batnitzky A., Dyer S. Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector // International Journal of Urban and Regional Research. – 2009. – Vol. 33, iss. 1. – P. 3–25.

⁷ Vives A. A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce: PhD Thesis. – Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, 2010. – 341 p.; Vives A., Amable M, Ferrer M, et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers // Occupational and Environmental Medicine. – 2010. – Vol. 67 – P. 548–555.

Продолжение таблицы 12

Источник	Определение НФЗ
J. Benach, A. Vives, G. Tarafa et al. ¹	Нестабильная занятость с незащищенными рабочими местами, нестандартными условиями труда и условной работой, переключением рисков с работодателей на работников; ее появление стало следствием распространения гибких рынков труда, снижение влияния профсоюзов и деградация социальной защиты
M. Menéndez, J. Benach, C. Muntaner et al. ²	Занятость, дающая возможность работодателям корректировать состав своих работников в меняющихся экономических условиях
W. Loretto, S. Vickerstaff ³	Гибкие формы работы, предоставляющие право выбора работнику, какое время и где он будет заниматься выполнением трудовых функций
Примечание – Составлено автором.	

Хотя в научной литературе уделяется большое внимание изучению вопросов НФЗ, на данный момент нет единого сформировавшегося подхода к сущности данного понятия.

Существует несколько подходов к рассмотрению НФЗ.

Так, многие исследователи в своих работах определяют, что нестандартная занятость представляет собой иные формы занятости, не предполагающие прописанные в Трудовом кодексе РФ стандартные условия труда⁴. Также ученые отме-

¹ Benach J., A. Vives, Tarafa G. et al. What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research // *International journal of epidemiology*. – 2016. – Vol. 45, iss. 1. – P. 232–238.

² Menéndez M., Benach J., Muntaner C. et al. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? // *Social Science & Medicine*. – 2007. – Vol. 64, iss. 4. – P. 776–781.

³ Loretto W., Vickerstaff S. Gender, age and flexible working in later life // *Work, employment and society*. – 2015. – Vol. 29, iss. 2. – P. 233–249.

⁴ Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // *Белорусский экономический журнал*. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146; Калинина И. В., Соловченков С. А. Проблемы развития нестандартной занятости в сельской местности еврейской автономной области // *Известия Российской академии наук. Серия географическая*. – 2018. – № 4. – С. 33–45; Котляров И. Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // *Journal of Economic Regulation*. – 2015. – Т. 6, № 4. – С. 28–36; Тонких Н. В. Развитие государственной политики в сфере регулирования нестандартных форм занятости // *Human Progress*. – 2016. – Т. 2, № 11. – URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_11/Tonkikh.pdf (дата обращения: 25.06.2021).

чают распространение на современном рынке труда НФЗ и, напротив, снижение стандартной занятости и размывание границ последней¹.

В своих исследованиях новых форм занятости, появившихся на российском рынке труда, О. В. Синявская опирается на определение неформальной занятости. Под ней она понимает «все формы оплачиваемой незаконной деятельности, т. е. не зарегистрированной формально и, как следствие, не учитываемой статистикой предприятий и налоговыми органами, не регулируемой и не защищенной действующими правовыми либо регулирующими структурами, при этом сама экономическая деятельность должна быть легитимная»². Неформальная занятость рассматривается как вынужденная для тех, кто не смог найти формальную занятость на рынке труда. Считаем, что данный подход к изучению понятия и сущности НФЗ не отвечает реалиям настоящего времени и не может быть использован для исследования состояния развития НФЗ.

О. В. Федонина и О. М. Лизина рассматривают развитие НФЗ с позиции резерва увеличения эффективности рынка труда, считают изменение структуры занятости ключевым фактором роста продуктивности труда и развития экономики. Можно согласиться с этой точкой зрения, развитие нестандартной занятости будет способствовать эффективной экономике. При этом ученые отмечают сложности в сфере исследования НФЗ, связанные с феноменом «гибридной» занятости, когда «одно отклонение от „стандарта“, как правило, влечет за собой другие, к тому же работники могут чередовать стандартные и НФЗ или совмещать их»³.

И. Д. Котляров рассматривает нестандартные формы занятости с негативной стороны, высказывая опасение, что такие формы занятости будут способствовать упразднению традиционной занятости и, как следствие, ущемлению прав работни-

¹ Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021).

² Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. – 2005. – № 2. – С. 14.

³ Федонина О. В., Лизина О. М. Нестандартная занятость как фактор роста продуктивности труда в регионе (на примере Республики Мордовия) // Russian Economic Bulletin. – 2019. – Т. 2, № 5. – С. 104.

ков за счет большей власти работодателей. С позитивной стороны развитие НФЗ будут способствовать увеличению возможностей как для работника, так и для работодателя по сравнению с устоявшейся традиционной моделью занятости¹.

Н. В. Дорохова исследует нестандартную занятость с нескольких позиций: во-первых, «в качестве адаптационного средства к негативным тенденциям на рынке труда, имеющим наибольшее проявление в условиях кризиса экономической системы»; во-вторых, как «развитие отношений занятости, обусловленное особенностями постиндустриального этапа развития современного общества, и соответствующей ему трансформации трудовых мотивов и ценностей»². Также, по ее мнению, нестандартные формы называть правильнее «нестандартизированными».

Н. С. Землянухина рассматривает трансформационные изменения занятости как вынужденную подстройку под происходящие изменения экономики³ и в то же время считает, что НФЗ не позволяют работникам вести здоровый образ жизни.

Анализ литературы позволил нам сделать вывод, что в рассматриваемой предметной области не сложилось общепринятого понимания НФЗ.

По результатам характеристики современных нестандартных форм занятости нами сформулировано их обобщенное определение: *нестандартной* мы называем форму занятости, условия которой отклоняются от стандартных условий. Иначе говоря, в рамках НФЗ отсутствует как минимум одна следующая составляющая:

- 1) трудоустроенность у одного работодателя;
- 2) рабочее место находится в помещении и оснащено орудиями труда, которые принадлежат работодателю;

¹ Котляров И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // *Journal of Economic Regulation*. – 2015. – Т. 6, № 1. – С. 55–66; Котляров И. Д. Дополненная занятость как разновидность нестандартной занятости // *Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 85-летию образования Дагестанского государственного университета (Махачкала, 8 апреля 2016 г.)*. – Махачкала: Апробация, 2016. – С. 196–197; Котляров И. Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // *Journal of Economic Regulation*. – 2015. – Т. 6, № 4. – С. 28–36.

² Дорохова Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*. – 2017. – Т. 79, № 1 (71). – С. 382

³ Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // *Гуманитарный научный журнал*. – 2019. – № 1. – С. 38–43.

- 3) стандартная нагруженность по работе в течение дня (недели, месяца, года);
- 4) период трудового договора – бессрочный;
- 5) формальность трудового договора¹.

Проведем контент-анализ исследований по основным дефинициям нестандартной занятости.

Большой интерес представляет собой дистанционная работа как одна из форм нестандартной занятости, которая до недавнего времени на российском рынке труда была не слишком распространенным явлением. Дистанционная (удаленная) работа многими учеными рассматривается как особая форма трудовой деятельности с точки зрения организации труда, при которой работники выполняют свои трудовые функции за пределами стационарного рабочего места у работодателя. Вторым важным компонентом при дистанционной работе являются средства труда, т. е. обязательным является наличие информационно-телекоммуникационной сети, в том числе сети Интернет, которая также используется для взаимодействия с работодателем².

Ряд ученых рассматривает дистанционную занятость не только с точки зрения современных способов организации труда, но и с позиции характера трудовой

¹ Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // *Human Progress*. – 2015. – Т. 1, № 1. – URL: <http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf> (дата обращения: 12.06.2021).

² Дорохова Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // *Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий*. – 2017. – Т. 79, № 1 (71). – С. 381–385; Воронина Е. В. Анализ рынка дистанционной занятости в РФ // *Научный альманах*. – 2016. – № 2-1 (16). – С. 125–129; Зайцев Д. В., Щелокова И. В. Виртуальная дистанционная занятость молодежи: социальное значение и прогноз // *Бюллетень науки и практики*. – 2016. – № 9 (10). – С. 204–207; Мамонтова С. В. Дистанционная занятость в условиях инновационных преобразований: проблемы и перспективы развития // *Новая потребительская кооперация – драйвер продовольственного импортозамещения и социально-экономического благополучия российского села: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Тамбов, 16–17 мая 2019 г.)*. – Тамбов: Изд. дом «Державинский», 2019. – С. 50–57; Овакимян Т. М. Дистанционная занятость и ее особенности // *International scientific review of the problems and prospects of modern science and education: collection of scientific articles. lix international correspondence scientific and practical conference (Boston, 23–24 June 2019 year)*. – Boston: Problems of science, 2019. – P. 111–114; Конобеццев Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // *Вестник университета*. – 2019. – № 7. – С. 9–17; Мусаев Б. А. Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда // *Социально-трудовые исследования*. – 2019. – № 2 (35). – С. 40–50; Misra J., Budig M., Voeckmann I. Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages // *Community Work & Family*. – 2011. – Vol. 14, iss. 2. – P. 139–157.

деятельности, который влияет на требования к работникам оценку результатов труда и способствует распространению нетрадиционных систем оплаты труда¹. С точки зрения работника дистанционная работа рассматривается как возможность быть более самостоятельным в работе, самому планировать свою трудовую деятельность с учетом своих психофизиологических особенностей, более эффективно сочетать работу и отдых². Можно отметить, что применение более рационального режима труда и отдыха, возможного при дистанционной работе, позволит повысить эффективность труда³.

Не все ученые относят дистанционный формат работы к нетрадиционным формам занятости. Так, Ф. Д. Конобевцев и его коллеги считают, что дистанционная занятость является типичной и стандартной занятостью⁴. Можно отметить, что такая форма занятости подойдет не ко всем сферам деятельности ввиду специфики организации труда. Несмотря на то, что развитие дистанционной занятости происходило медленными темпами, большинство работодателей предпочитали сохранять традиционный формат организации труда. Можно предположить, что в ближайшем будущем дистанционная форма занятости будет рассматриваться как традиционная занятость в ряде профессиональных сфер деятельности.

Таким образом, можно представить обобщенное определение: дистанционная занятость – это форма организации трудовой деятельности, при которой работник находится вне места нахождения работодателя (его филиала, представительства, обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места; выполнение трудовых функций и основных коммуникаций в процессе работы осуществляет с помощью цифровых технологий, посредством информационно-коммуникационных технологий и интернета.

¹ Долженкова Ю. В., Сидоркина С. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестник НГУЭУ. – 2015. – № 1. – С. 156–161; Дашкова Е. С., Звягинцева В. Е. Дистанционная занятость: оценка и направления регулирования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – № 1. – С. 83–88.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Конобевцев Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17.

Ряд ученых дистанционную форму занятости трактуют как фриланс¹, связывая это с многообразием данной формы трудовой деятельности и отсутствием устоявшегося определения. Можно отметить, что фриланс как форма занятости может попадать под категорию дистанционной работы лишь частично, так как имеет свои особенности. Фрилансер (англ. free – свободный; lance – копьё; также freelancer – свободный наемник) – человек, который выполняет работу, не заключая долговременный договор с работодателем, который нанимается только для выполнения конкретного перечня работ (внештатный работник). Фрилансер – это удаленный работник, выполняющий определенную работу по договоренности с работодателем, обладающий знаниями и умениями в своей области, ищущий заказы и работу самостоятельно в соответствии со своей специальностью, выполняющий эту работу и получающий за нее оплату².

Рассмотрим некоторые подходы к определению и сущности фриланса (таблица 13).

Сравнительный анализ определений позволяет выделить основные элементы фриланса: свободная форма занятости на рынке труда; самостоятельный выбор работником работодателя, формы, места, режима работы; низкая степень зависимости работника от работодателя; низкая степень законодательного регулирования трудовых отношений.

Одним из феноменов рынка труда можно считать такую нестандартную форму занятости, как самозанятость, которая рассматривается как способность объеди-

¹ Зайцев Д. В., Щелокова И. В. Виртуальная дистанционная занятость молодежи: социальное значение и прогноз // Бюллетень науки и практики. – 2016. – № 9 (10). – С. 204–207; Конобевцев Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17; Мусаев Б. А. Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 2 (35). – С. 40–50; Емельянова О. Я., Самсонов В. С., Шершень И. В. Дистанционная деятельность как актуальная форма занятости работников на мировом рынке труда // Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – № 2 (45). – С. 35–41.

² Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. – 2011. – № 9. – С. 115–121.

нить интересы стейкхолдеров рынка труда, при этом обеспечить реализацию права на труд¹.

Таблица 13 – Анализ подходов к определению и сущности фриланса

Источник	Определение фриланса
В. Н. Титов ²	Форма сотрудничества между специалистом и клиентом, при этом специалист не является штатным сотрудником
В. С. Харченко ³	Форма срочных трудовых отношений между работником и работодателем (клиентом), при этом работник работает удаленно, как правило на нескольких клиентов
О. В. Карпец, С. С. Лейченко, Е. Д. Рубинштейн ⁴	Нетрадиционная форма занятости, которая мало регулируется трудовым законодательством
И. Б. Тесленко, Н. В. Муравьева ⁵	Инновационная форма занятости, без официального оформления трудовых отношений, работник выполняет поручения работодателя, при этом самостоятельно регулирует трудовой процесс
Примечание – Составлено автором.	

Существуют разные подходы к определению и сущности самозанятости (таблица 14).

Сравнительный анализ представленных определений самозанятости позволяет отметить основные ее элементы: самостоятельная занятость на рынке труда; самостоятельный выбор работником заказчиков (при этом возможно одновремен-

¹ Воловская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В., Иноземцева А. В. Незанятое население и самозанятость в Сибирском регионе // Социологические исследования. – 2015. – № 5 (373). – С. 52–60.

² Титов В. Н. Свободная занятость (фриланс): перспективы на российском рынке труда // Путеводитель предпринимателя. – 2018. – № 40. – С. 262–267.

³ Харченко В. С. Самоидентификация и образ жизни в эмпирическом измерении фрилансеров // Продолжая Грушина: материалы II Междунар. науч.-практ. социол. конф. (Москва, 15–16 марта 2012 г.). – М.: ВЦИОМ, 2012. – С. 188–190.

⁴ Карпец О. В., Лейченко С. С., Рубинштейн Е. Д. Фриланс как форма нестандартной занятости на российском рынке труда // Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки: сб. науч. ст. – М.: Перо, 2020. – С. 106–109.

⁵ Тесленко И. Б., Муравьева Н. В. Новые формы занятости в современных условиях // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 115–119.

но работать на нескольких заказчиков), формы, места и режима работы; оформление трудовых отношений договоров гражданско-правового характера¹.

Таблица 14 – Анализ подходов к определению и сущности фриланса

Источник	Определение фриланса
А. Н. Покида, Н. В. Зыбуновская ² , Р. Р. Ганцева, Г. Р. Сафина ³	Рыночная форма деятельности по изготовлению продукции и выполнению услуг лично работником для удовлетворения потребностей других людей, при этом, в отличие от наемного работника, вознаграждение за свой труд самозанятый получает непосредственно от заказчика
Г. И. Бердникова ⁴	Договорная работа между работником и заказчиком, трудовые отношения оформляются договором подряда; при этом наблюдается большая самостоятельность у работников: поиск заказчиков, организация процесса труда, установление режима работы

¹ Покида А. Н., Зыбуновская Н. В. Самозанятость на современном рынке труда // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 3 (36). – С. 18–29; Бердникова Г. И. Особенности исследования занятости и самозанятости населения в России // Устойчивое развитие территорий: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Сибай, 19–21 ноября 2020 г.). – Сибай: Сибайская городская типография, 2020. – С. 10–12; Ганцева, Р. Р., Сафина Г. Р. Контроль качества продукции и услуг самозанятых граждан // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: сб. науч. тр. 9-й Междунар. науч.-практ. конф. (Курск, 20–21 февраля 2020 г.). – Курск: Курский филиал Финуниверситета, 2020. – С. 108–111; Вышеславова Т. Ф., Польшина А. Д. Самозанятость в сфере трудовых отношений: проблемы и перспективы // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения: сб. ст. XVIII Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 5 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 141–143; Волковская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В., Иноземцева А. В. Незанятое население и самозанятость в Сибирском регионе // Социологические исследования. – 2015. – № 5 (373). – С. 52–60; Серова А. В. Самозанятость в России: проблемы и перспективы национального правового регулирования // Российское право: образование, практика, наука. – 2019. – № 5 (113). – С. 27–41; Землянухина С. Г., Землянухина Н. С. Система экономических отношений в сфере самозанятости населения России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 126–133.

² Покида А. Н., Зыбуновская Н. В. Самозанятость на современном рынке труда // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 3 (36). – С. 18–29.

³ Ганцева Р. Р., Сафина Г. Р. Контроль качества продукции и услуг самозанятых граждан // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах: сб. науч. тр. 9-й Междунар. науч.-практ. конф. (Курск, 20–21 февраля 2020 г.). – Курск: Курский филиал Финуниверситета, 2020. – С. 108–111.

⁴ Бердникова Г. И. Особенности исследования занятости и самозанятости населения в России // Устойчивое развитие территорий: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Сибай, 19–21 ноября 2020 г.). – Сибай: Сибайская городская типография, 2020. – С. 10–12.

Продолжение таблицы 14

Источник	Определение фриланса
Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина, А. В. Русина, А. В. Иноземцева ¹	Особый вид участия людей в общественно полезном труде, основанный на их личной инициативе работника, его самостоятельности и ответственности, направленный на получение трудового дохода и обеспечивающий самореализацию и самоутверждение индивида как личности и проявляющийся как отношения между людьми
С. Г. Землянухина, Н. С. Землянухина ²	Процесс включения населения в экономическую деятельность, выражающийся в самостоятельной организации производства товаров и (или) услуг без использования наемной рабочей силы в целях получения дохода
Примечание – Составлено автором.	

Самозанятость можно рассматривать как одну из возможностей для незанятых граждан, при этом она способствует снижению социальной напряженности в обществе и росту трудовой активности³. Считаем, что необходимо продолжать развитие данной формы занятости, а дальнейшее совершенствование правового регулирования самозанятости на законодательном уровне будет способствовать снижению доли занятых в неформальном секторе экономики⁴.

Одной из предпосылок развития временной занятости является развитие кадровых технологий на рынке труда: аутсорсинга, аутстаффинга, смартстаффинга. Нами был проведен анализ определений этих терминов в научной литературе.

«Аутстаффингом (от англ. out – вне, staff – штат) иногда называют предоставление услуг по расчету заработной платы, выплате налогов и ведению кадро-

¹ Воловская Н. М., Плюснина Л. К., Русина А. В., Иноземцева А. В. Незанятое население и самозанятость в Сибирском регионе // Социологические исследования. – 2015. – № 5 (373). – С. 52–60.

² Землянухина С. Г., Землянухина Н. С. Система экономических отношений в сфере самозанятости населения России // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 126–133.

³ Бердникова Г. И. Особенности исследования занятости и самозанятости населения в России // Устойчивое развитие территорий: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Сибай, 19–21 ноября 2020 г.). – Сибай: Сибайская городская типография, 2020. – С. 10–12.

⁴ Вышеславова Т. Ф., Польшина А. Д. Самозанятость в сфере трудовых отношений: проблемы и перспективы // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения: сб. ст. XVIII Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 5 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 141–143.

вого делопроизводства, которые принимает на себя провайдер, с юридической точки зрения становясь (при выведении за штат сотрудников) работодателем»¹. По нашему мнению, это определение не полностью раскрывает данного понятия суть. Английское слово «аутстаффинг» часто переводится как «вывод персонала за штат», однако это не объясняет истинного значения услуги.

Кроме того, аутстаффингом называют предоставление по заявке компании-заказчика персонала в установленном им количестве, требуемой квалификации и на оговоренный срок для работы на рабочих местах заказчика².

На наш взгляд, сущность аутстаффинга полностью раскрывается через следующее определение: это вывод работников за штат предприятия-заказчика и их оформление в штат предприятия-подрядчика, при этом работник продолжает трудиться на прежнем месте и выполняет свои обязанности, однако работодателем по отношению к нему выступает предприятие-подрядчик³. Однако при использовании этой формы занятости есть риск прибегнуть к услугам нелегальных (не имеющих государственной аккредитации) аутстаффинговых агентств⁴.

Нами были проанализированы различные определения аутсорсинга и определено его отличие от аутстаффинга.

Б. Хейвуд дает следующее определение аутсорсинга: «Использование внешнего источника или ресурса – передача организацией на основании договора определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области»⁵.

¹ Аутстаффинг или аутсорсинг? Отличия и преимущества. – URL: http://hr9.narod.ru/Up-ravlenie_personalom/outst.html (дата обращения 20.06.2021).

² Киселкина О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 16–17 ноября 2017 г.). – Казань: Академия наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478.

³ Тесленко И. Б., Муравьева Н. В. Новые формы занятости в современных условиях // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 115–119.

⁴ Там же.

⁵ Хейвуд Б. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ. – М.: Вильямс, 2004. – С. 8.

Другие авторы считают аутсорсинг «способом оптимизации деятельности предприятия за счет сосредоточения усилий на основном предмете деятельности и передачи непрофильных функций и корпоративных ролей внешним специализированным компаниям»¹.

Аутсорсинг – это передача организацией некоторых производственных функций или бизнес-процессов на обслуживание сторонней компании, которая специализируется в нужной области. Но, в отличие от поддержки, которая осуществляется разово или эпизодически, при аутсорсинге функции поддержки работоспособности отдельных систем передаются на основе постоянного контракта (сроком от одного года)².

Исходя из анализа определений³ мы можем заключить, что наиболее полно сущность данной кадровой технологии отражает следующее определение: аутсорсинг – это вывод за пределы компании не работников, а функций, чаще всего непрофильных (например, организации питания, уборки, транспорта и т. д.).

Смартстаффинг как кадровая технология построен на современных средствах коммуникаций, что позволяет компаниям предоставлять и привлекать трудовые ресурсы с использованием специального интернет-сайта. Этот сайт служит инструментом для доступа к услуге обменного кадрового фонда, которая подразумевает эпизодическое или разовое использование временно доступного персонала требуемой квалификации в условленное время по соглашению между потре-

¹ Епифанова Е. С. Алгоритм принятия решения о передаче бизнес-процессов на аутсорсинг // Новые технологии. – 2011. – № 2. – С. 95.

² Абдикеев Н. М., Киселев А. Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: учебник / под науч. ред. Н. М. Абдикеева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 381 с.

³ Тесленко И. Б., Муравьева Н. В. Новые формы занятости в современных условиях // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 115–119; Луценко О. В., Комаренко Д. А. Об оценке эффективности внедрения метода «аутсорсинг» // Актуальные вопросы и перспективы развития науки, техники и технологии : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чистополь, 27 марта 2020 г.). – Казань: ПК «Астор и Я», 2020. – С. 103–109.

бителем услуги и тем, кто ее предоставляет¹. Это определение раскрывает механизм регулирования, но не раскрывает правовые основы смартстаффинга.

Предлагаемое нами определение, на наш взгляд, оптимально отражает сущность смартстаффинга: мы понимаем его как реализуемую с помощью специализированного интернет-портала инновационную эффективную технологию перераспределения работников между работодателями на базе прямых трудовых договоров, содержащих условия временного привлечения работников.

Таким образом, анализ подходов к сущности нестандартной занятости показал, что не сложилось единого подхода к ее определению, несмотря на широкий исследовательский интерес к данной предметной области.

1.3 Классификация видов и форм нестандартной занятости

Изменение российской экономической ситуации является следствием преобразования рынка труда, перенимания и распространения новых форм занятости, с которыми развитые индустриальные экономики давно знакомы. Распространение нестандартной занятости и разнообразие ее форм в России, а также ее индикаторы рассмотрены нами ниже.

Нестандартные формы занятости стали предметом изучения с конца XX века, в начале XXI века исследовательский интерес увеличивается в связи с их распространением на рынке труда. Анализ классификаций форм и видов нестандарт-

¹ Помощник кадровика. Словарь терминов / Help-HR – Помощник кадровика. – URL: <http://www.help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID=2683> (дата обращения 20.06.2018); Гайнанов Р. Смартстаффинг – это не только интеллектуальная платформа, но и социальная инновация. – URL: https://club.cnews.ru/blogs/entry/ruslan_gajnanov_smartstaffing_ (дата обращения 20.06.2021); Смартстаффинг расширит возможности использования трудовых ресурсов с помощью SaaS-решений. – URL: <http://pr.adcontext.net/12/05/23/110035> (дата обращения 20.06.2021); Гайнанов Р. СмартСтаффинг 1.0. – М.: Перо, 2012. – 80 с.; СмартСтаффинг / ТИМ ФОРС. – URL: <http://www.teamforce.ru/smartstaffing/> (дата обращения 20.06.2021); Beerepoot N., Lambregts B. Competition in online job marketplaces: Towards a global labour market for outsourcing services? // Global networks. – 2015. – Vol. 15, iss. 2. – P. 236–255.

ной занятости позволяет нам сделать вывод, что в данной предметной области не сформировался единый понятийный аппарат. Это может говорить о появлении многообразных форм занятости и недостаточной изученности природы их возникновения. Также можно отметить, что исследователи не пришли к единому мнению, по каким содержательным признакам следует классифицировать новые формы занятости.

Изучение различных подходов к классификации форм и видов нестандартной занятости позволило нам сделать вывод, что наиболее распространена и широко применяется подробная классификация, предложенная В. Е. Гимпельсоном и Р. И. Капелюшниковым. На основе исследования российского рынка труда они одними из первых классифицировали нестандартные формы занятости. В своих работах авторы выделяют основные виды НФЗ¹:

1) непостоянная (временная) занятость – работники имеют трудовые контракты на фиксированный период, на выполнение конкретного объема работ либо имеют сезонную, разовую, случайную работу;

2) неполная занятость по количественным и качественным критериям:

– при количественном подходе имеются в виду работники, чей трудовой контракт предусматривает продолжительность рабочего времени меньше установленной «нормы» (как правило, 30 или 35 ч в неделю) («малозанятные» работники);

– при качественном подходе подразумеваются работники, трудовым договором которых предусмотрена работа в течение неполного рабочего времени;

3) недозанятость – охватывает работников, временно отсутствующих на рабочем месте и трудящихся меньше обычного времени по независимым от них причинам (отпуск по инициативе работодателя, вынужденный перевод на сокращенный график работы, отсутствие заказов и др.);

4) сверхзанятость – предполагает, что продолжительность рабочего времени превышает некую пороговую величину (более 40 ч в неделю);

¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с. – (Проблемы рынка труда; WP 3/2005/05).

5) самостоятельная занятость – охватывает работодателей, самозанятых в узком смысле;

б) неформальная занятость – охватывает следующие категории лиц:

- занятых индивидуальным (некорпорированным) предпринимательством;
- занятых по найму у физических лиц;
- занятых в домашних хозяйствах;
- занятых в формальном секторе на основе устной договоренности;

7) занятость в домохозяйствах населения – охватывает лиц, производящих товары (услуги) в домашних условиях для личного потребления или продажи на рынке. В законодательстве многих стран, в том числе России, лица, которые производят продукты только для собственного потребления, занятыми не считаются и учитываются в составе экономически неактивного населения.

Спустя десятилетия в быстро меняющейся и развивающейся ускоренными темпами экономике рассмотренные формы занятости, на наш взгляд, претерпели некоторые изменения, поэтому требуется их актуализация.

Теоретические взгляды на занятость населения как предмет научных исследований представлены в трудах многих ученых. Различные подходы к классификации форм и видов нестандартной занятости представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Подходы к классификации форм и видов нестандартной занятости

Источник	Критерии отнесения занятости к НФЗ
Международная организация труда ¹	Временная работа. Договорные отношения с участием нескольких сторон, включая аутсорсинг и заемный труд. Неопределенные трудовые отношения, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> – самозанятость; – неформальная занятость; – частичная занятость

¹ Конвенция о надомном труде (№ 177): принята 20 июня 1996 г. / Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 07.10.2020).

Продолжение таблицы 15

Источник	Критерии отнесения занятости к НФЗ
Н. С. Землянухина ¹	Объем рабочего графика (сверхзанятость, неполная, вторичная). Легитимность трудовых отношений (неформальная). Организация рабочего места (дистанционная). Инициативность трудовых отношений (самозанятость)
Н. А. Орлова ²	Организационная форма (частичная занятость). Характер трудовых отношений (временная, сезонная, случайная). Отношение к структуре рынка труда (вторичная). Правовое положение работника (гражданско-правовые отношения). Штатная принадлежность (привлеченные трудовые ресурсы, фриланс, аутсорсинг, лизинг персонала, аутстаффинг, краудсорсинг). Местонахождение рабочего места (надомничество, дистанционная работа, разъездной характер работы). Границы рабочего дня (гибкий, ненормированный графики работы, работа по вызову)
О. В. Киселкина ³	Нестандартный режим рабочего времени (неполный рабочий день, гибкие графики работы, удлиненная смена). Нестандартные рабочие места (надомные работники, удаленная/дистанционная работа, вахтово-экспедиционная занятость, разделенное рабочее место). Нестандартные организационные формы работы (временные занятые, совместительство)
Б. А. Мусаев ⁴	Гибкость труда в продолжительности рабочего времени. Нестандартные формы регламентации трудовых отношений. Нестандартные организационно-правовые условия трудовой деятельности
Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева ⁵	Условия заключения трудового договора (временная, неформальная). Продолжительность рабочего времени (неполная, сверхзанятость). Расположение рабочего места (дистанционная, надомная). Тип работодателя (заемный труд, самозанятость). Тип занятости (дополнительная)

¹ Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 39.

² Орлова Н. А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – № 1 (137). – С. 156–170.

³ Киселкина О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 16–17 ноября 2017 г.). – Казань: Академия наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478.

⁴ Мусаев Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 4. – С. 413–422.

⁵ Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146.

Продолжение таблицы 15

Источник	Критерии отнесения занятости к НФЗ
Н. К. Зокирова, Г. Абдурахманова, Ф. Р. Сагидуллин ¹	Объем рабочего графика (неполная, временная). Оформление трудовых отношений (неформальная). Организация рабочего места (виртуальная). Инициативность трудовых отношений (самозанятость, предпринимательская деятельность)
В. А. Базжина, И. В. Цыганкова, О. Ю. Никишина ²	Разделяют НФЗ на две группы, появившиеся в разные периоды экономики с точки зрения рационального использования рабочего времени: – до начала XXI века – в период формирования постиндустриальной экономики (временная, непостоянная, случайная, неполная, надомная, по скользящим графикам, сверхзанятость, самозанятость); – с начала XXI века – в период постиндустриальной экономики (заемный труд, телетруд, гибкие графики работы, фриланс)
Примечание – Составлено автором.	

Анализ публикаций позволяет нам сделать вывод, что научные подходы к классификационным признакам НФЗ разнообразны, что говорит о многогранности данной предметной области, которая в полной мере не изучена.

Наиболее полно, на наш взгляд, раскрывается классификация в трудах Н. В. Дороховой, которая предлагает разделять занятость по типам в зависимости от технологического уклада: индустриальная, постиндустриальная, информационная. Формы занятости предлагается классифицировать внутри каждого типа занятости, которые, в свою очередь, различаются классификационными признаками. В рамках предложенной классификации некоторые формы занятости могут иметь пограничный характер с «соседствующими типами»³.

Классифицируя нестандартные формы занятости, Н. С. Землянухина отмечает специфику распространения определенных форм занятости в той или иной сфе-

¹ Зокирова Н. К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф. Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // International scientific review of the problems and prospects of modern science and education: collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference (Boston, May 20–21, 2020). – Boston: Problems of Science, 2020. – P. 24–28.

² Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24 (270). – С. 71–86.

³ Дорохова Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2017. – Т. 79, № 1 (71). – С. 381–385.

ре: например, такие виды занятости, как неполная, вторичная и сверхзанятость, наблюдаются в большей степени в бюджетной сфере экономики¹.

Анализируя различные формы занятости, ряд ученых рассматривает возможные риски практики их применения для работников:

– сверхзанятость способствует хронической усталости, ухудшению здоровья, снижению производительности труда²;

– дистанционная занятость способствует постоянной загруженности рабочим процессом в силу размывания времени работы и отдыха, вседоступности для руководства, коллег, клиентов, заказчиков³;

– самозанятость не способствует пенсионному обеспечению ввиду отсутствия отчислений в пенсионный фонд⁴;

– временная занятость, совместительство способствуют манипуляциям в сроках трудовых договоров со стороны работодателя⁵;

– неформальная занятость способствует нарушению гарантий обеспечения трудовых прав работников⁶.

Е. С. Дашкова и Н. В. Дорохова все формы нестандартной занятости делят по критериям достойного труда: прогрессивные формы – если эти критерии имеют положительное значение, регрессивные формы – если значение одного и более критерия отрицательное⁷.

¹ Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 38–43.

² Thulin E., Vilhelmson B. New telework, time pressure, and time use control in everyday life // Sustainability. – 2019. – Vol. 11, iss. 11. – Art. 3067; Попова Р. И., Токсанбаева М. С. Нестандартные формы занятости в малом бизнесе // Народонаселение. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 68–83.

³ Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 38–43.

⁴ Серова А. В. Самозанятость в России: проблемы и перспективы национального правового поля // Российское право: образование, практика, наука. – 2019. – № 5 (113). – С. 27–41; Гончих Н. В., Бабинцева А. В. Исследование самозанятости населения в Российской Федерации: общие и частные проблемы // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2020. – Т. 18, № 1. – С. 172–183.

⁵ Мусаев Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 4. – С. 413–422.

⁶ Там же.

⁷ Дашкова Е. С., Дорохова Н. В. Занятость населения в России: современные тенденции. – Воронеж: Воронежский центр научной и технической информации, 2013. – 88 с.

Наряду с рисками применения НФЗ, ряд ученых оценивает нестандартную занятость как возможности для работников в удовлетворении трудовых интересов, в самовыражении, в стимулировании нестандартного мышления, в использовании гибких систем рабочего времени и оплаты труда¹.

На основе анализа научных публикаций² и собственных исследований мы предложили обобщенную классификацию признаков НФЗ (таблица 16).

¹ Зокирова Н. К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф. Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // *International scientific review of the problems and prospects of modern science and education: collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference (Boston, May 20–21, 2020)*. – Boston: Problems of Science, 2020. – P. 24–28; Haines V., Martin V., Doray-Demers V. Good, bad, and not so sad part-time employment // *Journal of vocational behavior*. – 2018. – Vol. 104. – P. 128–140; Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А. Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда // *Социально-трудовые исследования*. – 2018. – № 4 (33). – С. 13–27.

² О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 8 декабря 2020 г.); Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // *Белорусский экономический журнал*. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146; Мусаев Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости // *Экономика труда*. – 2017. – Т. 4, № 4. – С. 413–422; Киселкина О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе // *Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 16–17 ноября 2017 г.)*. – Казань: Академия наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478; Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с. – (Проблемы рынка труда; WP 3/2005/05); Конвенция о надомном труде (№ 177): принята 20 июня 1996 г. / Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 07.10.2020); Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // *Гуманитарный научный журнал*. – 2019. – № 1. – С. 38–43; Методологические положения по статистике, вып. 4 / Госкомстат России. – Москва: Типография «Новости», 2003. – 248 с.; Орлова Н. А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. – 2017. – № 1 (137). – С. 156–170; Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // *Российское предпринимательство*. – 2014. – № 24 (270). – С. 71–86; Зокирова Н. К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф. Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // *International scientific review of the problems and prospects of modern science and education: collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference (Boston, May 20–21, 2020)*. – Boston: Problems of Science, 2020. – P. 24–28; Чиканова Л. А., Серегина Л. В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. – 2018. – № 3. – С. 149–171; Закалюжная Н. В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // *Законодательство*. – 2015. – № 9. – С. 49–58; Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А. Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда // *Социально-трудовые исследования*. – 2018. – № 4 (33). – С. 13–27; Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // *Трудовое право в России и за рубежом*. – 2014. – № 3. – С. 11–15.

Таблица 16 – Обобщенная классификация форм занятости

Признак классификации	Формы занятости
По социальной эффективности	<p>Полная (все трудоспособные граждане объективно имеют возможность устроиться на оплачиваемую работу, уровень безработицы при этом равен естественному).</p> <p>Продуктивная (население занято на общественном производстве, т. е. это занятая часть экономически активного населения).</p> <p>Социально полезная (общественное производство, служба в армии и внутренних войсках, очное обучение, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и больными родственниками).</p> <p>Рациональная (предполагает качественное соответствие работников и занимаемых ими рабочих мест).</p> <p>Эффективная (обеспечивает максимальный доход и социальный эффект при минимальных социальных издержках и затратах труда)</p>
По форме собственности на средства производства	<p>Занятость по найму.</p> <p>Предпринимательство.</p> <p>Самозанятость – деятельность самостоятельная или с деловыми партнерами (члены семьи, домохозяйства и др.), приносящая доход, при этом не нанимаются работники на постоянной основе</p>
По организации рабочего места	<p>Занятость с рабочим местом на предприятии, в офисе.</p> <p>Занятость на дому.</p> <p>Занятость вахтовым методом.</p> <p>Занятость вне офиса, за пределами производства, вне организации</p>
По регулярности трудовой деятельности	<p>Постоянная (отрабатывается определенное количество часов каждую неделю).</p> <p>Временная (занятость на определенный срок, включая командировочную занятость).</p> <p>Сезонная (работа в течение сезона).</p> <p>Эпизодическая (непродолжительная работа с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора)</p>
По легитимности трудоустройства	<p>Формальная (зарегистрированная, официально оформленная).</p> <p>Неформальная (незарегистрированная) (включает индивидуальных предпринимателей, занятых по найму у физических лиц или в домашних хозяйствах, а также работающих на основе устной договоренности)</p>
По организационно-правовой форме трудовых отношений между работником и работодателем	<p>На основе бессрочного трудового договора.</p> <p>На основе срочного трудового договора.</p> <p>На основе гражданско-правового договора.</p> <p>На основе авторского договора, предусматривающего передачу заказчику авторских прав во временное пользование либо в собственность.</p> <p>На основе договора возмездного оказания услуг</p>
По статусу деятельности	<p>Основная.</p> <p>Дополнительная (вторичная)</p>

Продолжение таблицы 16

Признак классификации	Формы занятости
По режиму рабочего времени	Полный рабочий день (8 ч) или полная рабочая неделя (40 ч). Неполный рабочий день и неполная рабочая неделя. Сокращенный рабочий день (меньшее количество часов работы при вредных, опасных, тяжелых условиях труда, а также для несовершеннолетних). Раздельный рабочий день (рабочее время в течение дня разделено на части с перерывами более двух часов). Сверхзанятость (более 40 ч в неделю)
По организации процесса труда	Постоянная (гарантирована работнику в течение всей жизни, за исключением разовых, временных или сезонных работ, в том числе гарантированных). Непостоянная (временная) (оформлена трудовым контрактом на конкретный срок или предусматривает выполнение конкретного объема работ, а также сезонная, случайная или разовая работа). Неполная (продолжительность рабочего времени меньше определенной «нормы» (30–35 ч в неделю – малозанятость) или трудовой контракт на неполное рабочее время). Недозанятость – временное отсутствие на рабочем месте или вынужденная занятость меньше обычного времени (отпуск по инициативе работодателя, вынужденный перевод на сокращенный график работы, отсутствие клиентов/заказов и др.)
<p>Примечание – Составлено автором по: Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. – 2015. – Т. 1, № 1. – URL: http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf (дата обращения: 12.06.2021).</p>	

На основании анализа признаков классификации форм занятости, представленных в таблице 16, можно увидеть, что многие формы пересекаются либо дублируются, что затрудняет их однозначную группировку. Кроме того, новая форма занятости может выделяться не только с позиции самой занятости, но и с точки зрения организации труда, а также кадровых технологий. Рассмотрим занятость с каждой из позиций.

Кадровая технология является средством управления качественными и количественными характеристиками персонала, которое обеспечивает достижение целей предприятия, его эффективное функционирование, включая подбор и наем персонала.

Организация труда – это совокупность мероприятий по обеспечению условий оптимального функционирования персонала в ходе производства, благодаря которым достигается наивысшая результативность трудовой деятельности, а производство интенсивно развивается. Элементы организации труда включают: кооперацию и разделение труда – соответственно производственные взаимосвязи и обособление видов трудовой деятельности работников; рациональные методы труда, которые обеспечивают экономное (по затратам времени и усилий) выполнение операций работником; организацию рабочего места – оснащение и рациональное размещение средств производства; организацию обслуживания рабочего места, включая виды, формы, исполнителей.

На основе анализа разнообразных подходов к исследованию НФЗ, анализа и обобщения результатов исследований мы предлагаем собственную классификацию нестандартных форм занятости по обобщенным признакам, в наибольшей степени отвечающую современным запросам экономики и российского рынка труда:

– занятость с нестандартным режимом рабочего времени (короткая рабочая неделя, гибкий рабочий год, гибкий график рабочего времени и др.);

– занятость, характеризующая социальный статус работников (самостоятельно занятые работники и помогающие им члены семьи);

– занятость на нестандартных рабочих местах, с нестандартной организацией труда (надомный труд, дистанционный труд, работа по вызовам, вахтовый метод работы и др.);

– занятость нестандартных организационных форм (временная, сезонная, занятость по совместительству и т. д.).

Таким образом, на основе обобщения имеющихся исследований и их актуализации с учетом современных условий разработана авторская классификация нестандартных форм занятости по признакам, которая позволяет учесть вновь появившиеся формы; также разработаны характеристики современных НФЗ, обобщены признаки каждой формы занятости.

В таблице 17 нами описаны характеристики современных НФЗ, появившихся на российском рынке труда, по признакам занятости.

Таблица 17 – Характеристика современных НФЗ по признакам занятости (на основе авторской классификации)

Дистанционная занятость	Фриланс	Аутстаффинг	Аутсорсинг	Временный труд (заемный труд)	Смартстаффинг	Занятость в рамках аутплейсмента
Форма занятости						
<ul style="list-style-type: none"> – по найму; – на дому, вне организации; – постоянная; – временная; – сезонная; – эпизодическая; – формальная (заключен трудовой договор (ТД), гражданско-правовой договор (ГПД)); – основная; – дополнительная (вторичная); – полный рабочий день/неделя; – сокращенный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – полный рабочий день/неделя; – сокращенный рабочий день; – сверхзанятость; – сокращенный рабочий день 	<ul style="list-style-type: none"> – по найму; – на дому, вне организации; – постоянная; – непостоянная; – временная; – сезонная; – эпизодическая; – формальная (заключен ТД, ГПД); – неформальная; – основная; – дополнительная (вторичная); – сокращенный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – полный рабочий день/неделя; – сокращенный рабочий день; – сверхзанятость; – самозанятость 	<ul style="list-style-type: none"> – по найму; – на предприятии, в офисе; – вахтовый метод; – временная; – непостоянная; – сезонная; – эпизодическая; – формальная (заключен ТД, ГПД); – дополнительная (вторичная); – сокращенный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – сокращенный рабочий день/неделя; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – полный рабочий день/неделя; – сокращенный рабочий день; – сверхзанятость 	<ul style="list-style-type: none"> – временная; – непостоянная; – сезонная; – эпизодическая; – формальная (заключен ГПД); – дополнительная (вторичная); – сокращенный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – сокращенный рабочий день; – сверхзанятость 	<ul style="list-style-type: none"> – по найму; – на предприятии, в офисе; – временная; – непостоянная; – сезонная; – эпизодическая; – формальная (заключен ТД, ГПД); – дополнительная (вторичная); – сокращенный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – сокращенный рабочий день/неделя; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – полный рабочий день/неделя; – сокращенный рабочий день; – сверхзанятость 	<ul style="list-style-type: none"> – по найму; – на предприятии, в офисе; – временная; – непостоянная; – сезонная; – эпизодическая; – формальная (заключен ТД, ГПД); – дополнительная (вторичная); – сокращенный рабочий день; – раздельный рабочий день; – неполный рабочий день; – неполная рабочая неделя; – полный рабочий день/неделя; – сокращенный рабочий день; – сверхзанятость 	<ul style="list-style-type: none"> – занятость постоянная на другую работу, в связи с увольнением (сокращением)

Продолжение таблицы 17

Дистанционная занятость	Фриланс	Аутстаффинг	Аутсорсинг	Временный труд (заемный труд)	Смартстаффинг	Занятость в рамках аутплейсмента
Регламентированность трудовых отношений						
ТК РФ	Не регламентируется	– Конвенция МОТ № 181 от 1997 г.; – ТК РФ; – Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»				Не регламентируется либо регламентируется КД
Тип трудового контракта						
– срочный или бессрочный трудовой договор	– срочный трудовой договор; – договор оказания услуг; – авторский договор; – не оформляется договор; – договоренность в электронной переписке	– срочный трудовой договор; – договор гражданско-правового характера (ГПХ)	– договор оказания услуг	– договор ГПХ	– срочный трудовой договор либо договор ГПХ; – договор оказания услуг между компанией-провайдером и работодателем-заказчиком	– срочный или бессрочный трудовой договор
Рабочий график						
Нефиксированный	Нефиксированный	Определен условиями ТД (работодателем и компанией-провайдером)	Нефиксированный	Определен условиями ТД (работодателем и компанией-провайдером)	Определен условиями ТД (работодателем)	Определен условиями ТД (работодателем и компанией-провайдером)

Продолжение таблицы 17

Дистанционная занятость	Фриланс	Аутстаффинг	Аутсорсинг	Временный труд (заемный труд)	Смартстаффинг	Занятость в рамках аутплейсмента
Рабочее место						
Вне офиса, вне производства		Определено условиями трудового договора (организация, производство, офис)	Определяет компания-провайдер	Определено условиями ТД (организация, производство, офис)		Определено условиями ТД
Контроль за процессом труда						
Частичный либо отсутствует	–	Работодатель, компания-провайдер	–	Работодатель, компания-провайдер	Работодатель-заказчик	Работодатель
Работодатель						
Организация	Организация, частное лицо	Компания-провайдер			Работодатель-заказчик	Организация
Применяемые кадровые технологии						
Стандартные кадровые технологии по подбору, отбору и найму персонала	Поиск, отбор и наем персонала, вывод за штат заказчика и оформление в штат подрядчика	Поиск, отбор и наем персонала	Поиск, отбор и наем персонала, вывод за штат заказчика и оформление в штат подрядчика	Поиск, отбор и наем персонала, вывод за штат заказчика и оформление в штат подрядчика	Поиск, отбор и наем нужного по компетенциям персонала; перераспределение персонала между добросовестными работодателями на основе прямых договоров	Кадровые технологии по обучению, переобучению, ревизия способностей и возможностей увольняемых, психологическая поддержка, адаптация
<p>Примечание – Составлено автором по: Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. – 2015. – Т. 1, № 1. – URL: http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf (дата обращения: 12.06.2021).</p>						

Глобальные научно-технические и социально-экономические изменения приводят к трансформациям рынка труда, способствуя развитию в большей степени таких видов нестандартной занятости, как дистанционная занятость, фриланс и самозанятость.

В настоящее время в развитых странах отмечается высокая доля занятых дистанционно. Высоко оценивается потенциал этого вида занятости, поскольку ежегодно доля дистанционно занятых во всем мире увеличивается примерно на 20–30 %. В большей степени дистанционная занятость развита в таких странах, как США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция. Например, в Финляндии данная категория работников составляет примерно одну треть всех работников¹. В России эта новая высокоэффективная форма набирает темпы, уже отмечена ее широкая распространенность, особенно среди лиц с высшим образованием. Оценки экспертов по развитию дистанционной занятости в целом сходятся. По их прогнозам, в ближайшем будущем она станет не просто трендом, а естественным развитием экономики.

За последнее время в нашей стране значительно возросла численность трудоспособного населения с высшим образованием. Так, по данным переписей населения, проведенных в 2002 и 2010 гг., численность лиц с высшим образованием увеличилась с 19,4 млн до 27,5 млн чел. соответственно².

В настоящее время в ряде профессиональных сфер не требуется обязательное физическое нахождение работника на рабочем месте на территории работодателя, так как технические возможности позволяют ему выполнять работу из любого места, а также поддерживать связь с работодателем и коллегами.

При дистанционной занятости рабочий процесс осуществляется вне привычного стационарного рабочего места, что предполагает взаимодействие с рабо-

¹ Телеработа: свобода или ограниченность / Планета HR. – URL: <http://planetahr.ru/publication/1827/18/64> (дата обращения: 12.04.2018).

² Всероссийская перепись населения 2010 г. // Демоскоп Weekly. – 2011. – № 491–492. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0491/perep01.php> (дата обращения: 12.04.2021).

тодателем и коллегами при помощи ИКТ, которые уже стали значительным фактором модернизации экономики¹.

Дистанционная занятость – это форма занятости, при которой работник и работодатель территориально удалены друг от друга, при этом технические задания, результаты труда и оплата передаются и получаются посредством современных средств связи. Можно сказать, что дистанционная занятость является привилегией работников с высокой степенью лояльности и доверия работодателя. Исследованию развития в нашей стране и ее регионах дистанционной занятости посвящен ряд работ².

В связи с появлением в Трудовом кодексе Российской Федерации главы 49 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» с 19 апреля 2013 г. у сторон трудовых отношений появилась законная возможность заключать трудовые договоры, подписывать и обмениваться необходимыми документами электронно, даже не встречаясь. В соответствии с этим дистанционная (удаленная) работа представляет собой выполнение трудовой функции, которая определена трудовым договором:

¹ Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. – 2011. – № 9. – С. 115–121.

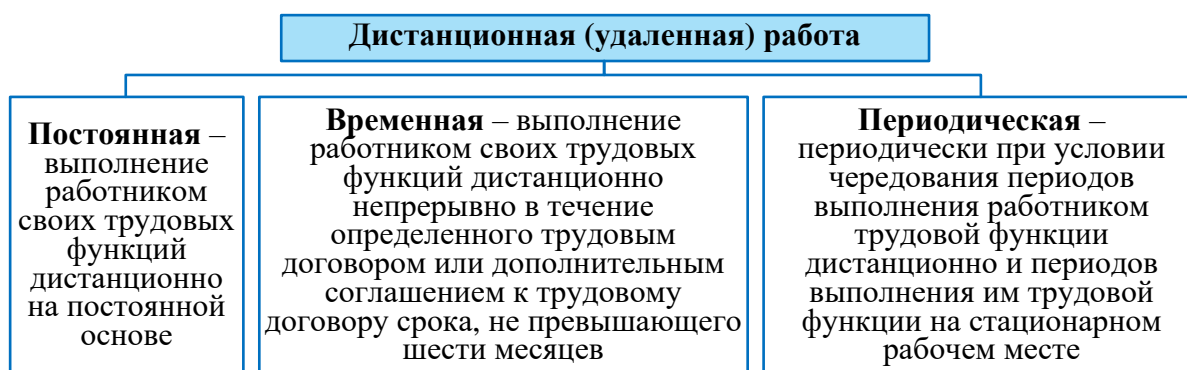
² Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского трудового права // Ежегодник трудового права. – 2014. – № 9. – С. 385–390; Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 37–40; Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Секретарское дело. – 2013. – № 5. – С. 68–73; Трегубова В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 2 (48). – С. 117–120; Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 2. – С. 76–91; Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian legislation on employment of teleworkers: comparative assessment and implications for future development // Pravo-Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki. – 2017. – Vol. 2. – P. 116–129; Кожевников О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – Т. 11, № 3. – С. 563–583; Чудиновских М. В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. – 2018. – № 4 (35). – С. 109–111; Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica (Русский закон). – 2018. – № 10 (143). – С. 30–39.; Щур-Труханович Л. В. Дистанционная занятость – это терапия // Вопросы трудового права. – 2017. – № 9. – С. 16–20.

– вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности);

– вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

– при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет и сетей связи общего пользования»¹.

С 1 января 2021 г. вступили в силу поправки в ТК РФ, регулирующие трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы². Нововведения предоставили работодателям возможность сочетать режим труда с рабочего места в офисе и удаленный. Нормы трудового права в этом отношении стали очень гибкими, таким образом, законодательно установлено три вида режима дистанционной работы (рисунок 3).



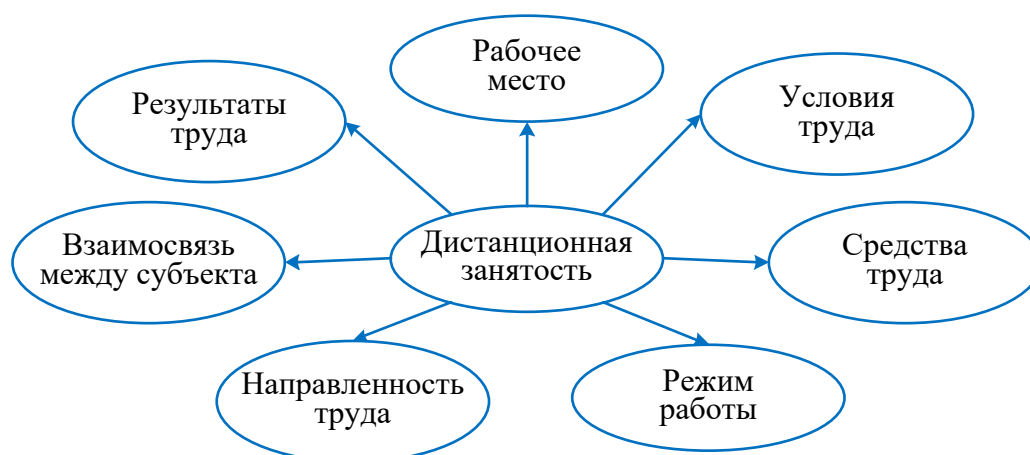
Примечание – Составлено автором.

Рисунок 3 – Классификация видов дистанционной (удаленной) занятости

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.). – Ст. 312.1.

² О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

На основе анализа работ, посвященных вопросам дистанционной занятости¹, нами были выделены элементы дистанционного формата работы (рисунок 4).



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 4 – Элементы дистанционной занятости

Нами проанализированы характерные признаки дистанционной занятости по представленным на рисунке элементам²:

¹ Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf (дата обращения: 24.12.2020); Мерко А. И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на российском рынке // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2010. – № 2. – С. 5–10; Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45; Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности: монография / под общ. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: ЮНИКА, 2018. – 211 с.; Альхименко О. Н. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2012. – № 1 (2). – С. 27–32; Misra J., Budig M., Boeckmann I. Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages // Community Work & Family. – 2011. – Vol. 14, iss. 2. – P. 139–157.

² Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.); Прокушев Е. Ф., Прокушева А. П. Дистанционная занятость как фактор развития трудовых ресурсов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1 (49). – С. 92–97; Литвиненко Г. Н., Лукьянченко Е. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Аэтерна, 2017. – С. 132–136; Patrickson M. Teleworking: potential employment opportunities for older workers? // International journal of manpower. – 2002. – Vol. 23, iss. 8. – P. 704–715; Бублик И. Г. Дистанционная занятость как элемент научной организации труда и экологически ответственная форма занятости // Человек. Экология. Право: материалы конф. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2013. – С. 8–9.

- 1) рабочее место – не на территории работодателя;
- 2) создание безопасных условий труда – выполнение минимальных обязанностей работодателя (ознакомление работников с требованиями охраны труда; обеспечение расследования и учета несчастных случаев и пр.);
- 3) средства для выполнения трудовых обязанностей – оборудование, программное обеспечение, средства защиты информации, телекоммуникационные сети, включая интернет;
- 4) режим работы – определяется работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено в трудовом договоре о дистанционной работе;
- 5) направленность труда – выполнение работ или оказание услуг, связанных с обработкой и производством информации, в интеллектуальных и творческих сферах деятельности;
- б) взаимодействие между работником и работодателем – осуществляется посредством ИКТ (включая интернет);
- 7) результаты работы – информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности.

По причине неравномерности профессионального распределения дистанционной занятости целесообразнее ее классифицировать не по отраслям, а по сферам профессиональной деятельности¹.

Ранее диссертантом были исследованы профессиональные сферы деятельности, где уже широко применяются дистанционные формы занятости (например,

¹ Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. – 2011. – № 9. – С. 115–121; Felstead A., Henseke G. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance // New technology work and employment. – 2017. – Vol. 32, iss. 3. – P. 195–212; Dima A.-M., Vranceanu D. M., Tigu G., C Tuclea. Sustainable social and individual implications of telework: a new insight into the romanian labor market // Sustainability. – 2019. – Vol. 11, iss. 13. – Art. 3506; Альхименко О. Н. Дистанционная занятость в современной экономике // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2012. – № 1 (2). – С. 27–32; Гебриаль В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf (дата обращения: 24.12.2020); Мерко А. И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на российском рынке // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2010. – № 2. – С. 5–10; Володин В. М., Скворцова В. А., Скворцов А. О. Перспективы занятости в наукоемком секторе промышленности // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 4 (28). – С. 239–246.

реклама и маркетинг, финансовый сектор, информационные технологии)¹. Распределение дистанционной занятости по сферам деятельности неравномерно, ранжирование представлено в таблице 18.

Таблица 18 – Распределение дистанционной занятости по сферам деятельности, % ответов респондентов

Сфера профессиональной деятельности	Перспективные работники дистанционной занятости	Работодатели	Работники дистанционной занятости
Финансы, бухгалтерия	15	5	7
Медицина, медицина, фармацевтика, здравоохранение	–	15	3
Производство, машиностроение	8	14	5
Реклама/маркетинг, PR	7	12	18
Информационные технологии, телеком	–	12	9
Розничная торговля	–	9	8
Добывающая промышленность, нефтегазовая, энергетика	5	–	3
Профессиональные услуги, консалтинг	–	6	5
Строительство, недвижимость	3	4	11
Государственный сектор, сельское хозяйство, авиация и космос, военно-промышленный комплекс	3	3	3
Логистика и транспорт	1	1	5
Юриспруденция	1	1	1
Управление персоналом	1	1	2

¹ Камарова Т. А. Оценка удовлетворенности своей занятостью научно-педагогических работников в прекарных условиях // Кадровик. – 2020. – № 11. – С. 105–114; Пеша А. В., Камарова Т. А. Дистанционный формат работы и развитие компетенций студентов в условиях пандемии COVID-19 // Кадровик. – 2020. – № 7. – С. 73–90; Камарова Т. А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 72–83; Камарова Т. А. Признаки прекаризации в условиях пандемии // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 2. – С. 74–75; Дистанционная женская занятость в контексте института родительства / Н. В. Тонких, Д. А. Антонов, Т. А. Камарова и др.; отв. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2019. – 310 с.; Камарова Т. А. Распространение, достоинства применения и перспективы развития дистанционной занятости // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами: материалы II Всерос. науч.-практ. конф. (Саратов, 30 ноября 2018 г.). – Саратов: КУБиК, 2019. – С. 157–162.

Продолжение таблицы 18

Сфера профессиональной деятельности	Перспективные работники дистанционной занятости	Работодатели	Работники дистанционной занятости
Автобизнес	1	2	2
Образовательный сектор	1	1	7
FMCG (продажи быстро оборачиваемых товаров в розничных магазинах)	1	3	1
HORECA (сегмент сферы услуг индустрии гостеприимства)	1	1	3
Примечание – Составлено автором по: Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica. – URL: https://hays.ru/wp-content/uploads/2019/02/REMOTE-WORK-ИТОГ.pdf (дата обращения: 12.04.2021).			

Можно предположить, что такие сферы деятельности, как управление персоналом, юриспруденция и др., где уже есть небольшая доля занятых дистанционно (1–5 %), являются перспективными для применения дистанционной занятости в ближайшее время.

Нами были определены проблемы исследования дистанционной занятости. Во-первых, в настоящее время значительно затруднен сбор и анализ статистической информации о дистанционной занятости, такая информация располагается на различных разобщенных источниках¹. Во-вторых, недостаточно информации о практике применения дистанционной занятости. Предлагаемая модель технологии анализа информации о масштабах и структуре нестандартных форм занятости на рынке труда, представленная в п. 2.2, будет способствовать в том числе изучению развития дистанционной занятости.

Развитие информационных и электронных технологий, рост сферы услуг также способствуют появлению и распространению такого явления, как фриланс.

¹ Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности: монография / Н. В. Тонких, И. А. Кулькова, Т. А. Камарова и др.; под общ. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: ЮНИКА, 2018. – 211 с.; Дистанционная женская занятость в контексте института родительства / Н. В. Тонких, Д. А. Антонов, Т. А. Камарова и др.; отв. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2019. – 310 с.

Правового определения фриланса в российском законодательстве пока нет, не прописаны и нормы, регулирующие такой труд и трудовые отношения. Следует отметить, что определение фриланса в международном праве нельзя назвать удачным. Так, приведенное в п. «а» ст. 1 Конвенции Международной организации труда от 20 июня 1996 г. № 177 «О надомном труде» определение гласит, что «надомный труд означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: по месту его жительства или в других помещениях по его выбору... с целью производства товаров или услуг... независимо от того, кто предоставляет используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником...»¹.

Главное различие между фрилансером и наемным работником, который получает заранее оговоренную заработную плату и выполняет определенные обязанности, заключается в том, что фрилансер сам решает, какие условия работы и оплата подойдут ему, сам ищет людей, с которыми будет работать некоторое время². Фрилансер – это человек, который выполняет работу на заказ, при этом место работы и время он выбирает самостоятельно, у него отсутствует фиксированная заработная плата, нет графика, есть только заказы и сроки их выполнения.

Такая форма занятости, как фриланс, требует от работника самодисциплины, самоорганизации, желания работать и самостоятельно ставить перед собой

¹ Конвенция о надомном труде (№ 177): принята 20 июня 1996 г. / Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 07.10.2020).

² Полянина А. Мотивация свободным временем / А. Полянина // Управление персоналом. – 2008. – № 1. – С. 41–43; Титов В. Н. Свободная занятость (фриланс): перспективы на российском рынке труда // Путеводитель предпринимателя. – 2018. – № 40. – С. 262–267; Харченко В. С. Самоидентификация и образ жизни в эмпирическом измерении фрилансеров // Продолжая Грушина: материалы II Междунар. науч.-практ. социол. конф. (Москва, 15–16 марта 2012 г.). – М.: ВЦИОМ, 2012. – С. 188–190; Карпец О. В., Лейченко С. С., Рубинштейн Е. Д. Фриланс как форма нестандартной занятости на российском рынке труда // Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки: сб. науч. ст. – М.: Перо, 2020. – С. 106–109; Семченко Р. А. Фриланс как образ жизни и стиль // Практическая философия: состояние и перспективы: сб. материалов III Науч. конф. (Симферополь, 17–18 мая 2020 г.). – Симферополь: Ариал, 2020. – С. 112–116; Тесленко И. Б., Муравьева Н. В. Новые формы занятости в современных условиях // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза: Наука и просвещение, 2020. – С. 115–119.]

цели. Так как его заработок полностью зависит от объема работы, фрилансер имеет полную самозанятость: он сам ищет работу, сам ее выполняет и получает за это свой доход. Чтобы быть фрилансером, нужно уметь подстраиваться под изменения рынка услуг, а также иметь хорошую самодисциплину и самоорганизацию, из чего можно сделать вывод, что такая форма занятости подойдет не всем.

В настоящее время развитие интернета дало огромный толчок развитию фриланса, но не всегда фрилансер работает только через интернет, существуют также профессии, предполагающие работу без интернета.

В классическом варианте фрилансеры – это физические лица, которые работают с заказчиком в гражданско-правовых рамках: по договору подряда, договору возмездного оказания услуги или авторского заказа. Занятость фрилансеров может быть как не регламентированной, так и регламентированной. Для оформления занятости фрилансеров используются несколько видов контрактов трудового и гражданского законодательства о внештатной занятости: договора возмездного оказания услуг; авторского договора; договора подряда или договора на оказание услуг и т. д.¹ Результаты всероссийских переписей фрилансеров, проводимых в 2008–2018 гг., показали, что около 50 % фрилансеров не регламентируют свои трудовые отношения со своими заказчиками, что можно оценить как отрицательный момент социально-трудовых отношений, так как он несет в себе некоторые риски, связанные с оплатой труда.

Фрилансеры ценят прежде всего удобный график работы, который среди трудовых ценностей выделили более половины опрошенных при переписи; они могут трудиться на нескольких работодателях одновременно, самостоятельно планируют рабочее время и организуют рабочее место². Таким образом, фрилансер обладает значительной степенью свободы, имеет возможности для самореали-

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 5 мая 2014 г.).

² Орлова Е. В. Когда работа признается дистанционной? // Справочник кадровика. – 2014. – № 5. – С. 48–55.

зации, творческого развития¹. Несомненно, фриланс можно назвать феноменом настоящего времени, который морально, экономически, технологически выгоден работнику, работодателю. Масштабы фриланса пока сложно оценить из-за проблемы исследования, в настоящее время значительно затруднен сбор и анализ статистической информации о занятых фрилансом.

Фриланс можно считать полноценной формой занятости в инновационной экономике, которая требует оформления и регулирования трудовых отношений между работодателем и фрилансером на законодательном уровне.

Отсутствие в современном российском трудовом законодательстве регулирования трудовых отношений на условиях фриланса, безусловно, ограничивает развитие законодательного регулирования трудовых отношений в данном направлении. Закрепление данной дефиниции в законодательстве позволит точно определить контингент лиц, занятых фрилансом, и положит начало дальнейшему совершенствованию нормативных правовых актов в указанном направлении.

Вектор развития НФЗ может быть выбран в зависимости от особенностей каждой формы занятости. Есть как положительные, так и отрицательные последствия такого развития. В таблице 18 представлена классификация внешних факторов и их влияние на развитие НФЗ.

Таблица 19 – Классификация внешних факторов и их влияние на развитие нестандартных форм занятости в регионе

Фактор	Негативное влияние	Позитивное влияние
Научно-технический прогресс	Неравномерное распределение по территории РФ интернета, сотовой связи, ИКТ и пр., как следствие, замедление в ряде регионов развития таких прогрессивных НФЗ, как дистанционная (удаленная) занятость, фриланс и пр.	Развитие и широкое применение НТП способствует развитию НФЗ, наблюдается приращение ряда профессиональных сфер их применения

¹ Орлова Е. В. Когда работа признается дистанционной? // Справочник кадровика. – 2014. – № 5. – С. 48–55.

Продолжение таблицы 19

Фактор	Негативное влияние	Позитивное влияние
Экономические факторы	<p>Недостаточное стимулирование работодателей к развитию новых рабочих мест на условиях НФЗ.</p> <p>Экономическая нестабильность несет с собой непредсказуемые последствия для развития НФЗ.</p> <p>Отсутствие социально-экономических реформ развития НФЗ</p>	<p>Изменение структуры занятости, появление новых профессий способствуют развитию НФЗ.</p> <p>Экономические кризисы являются «вынужденным» стимулом для развития НФЗ</p>
Государственные факторы	<p>Отсутствие (снижение) правовых норм регулирования НФЗ является препятствием развития НФЗ, а также причиной ухода в неформальную занятость.</p> <p>Отсутствие (снижение) контрольной функции государства в сфере труда и занятости влечет за собой прекаризацию занятости</p>	<p>Увеличение пенсионного возраста способствует развитию НФЗ (гибких режимов работы и пр.).</p> <p>Совершенствование законодательно-нормативной базы способствует развитию НФЗ</p>
Демографические факторы	<p>Рост трудовой миграции при отсутствии регулирования и контроля в сфере занятости способствует переходу неформальной занятости</p>	<p>Рост числа различных социально-демографических групп на рынке труда (лиц с ограниченными возможностями здоровья, женщин с малолетними детьми и пр.), желающих работать и нуждающихся в особых, нестандартных условиях труда, повышает спрос на развитие НФЗ</p>
Примечание – Составлено автором.		

Направления развития НФЗ важны для формирования эффективного использования нестандартной занятости на рынке труда региона.

Таким образом, анализ научных подходов к классификации нестандартных форм занятости позволяет сделать вывод об их многообразии и отсутствии единого подхода к классификационным признакам. На основе проведенного анализа работ была предложена авторская обобщенная классификация признаков нестандартных форм занятости.

2 Методическое обеспечение оценки развития нестандартной занятости

2.1 Методические подходы к исследованию нестандартных форм занятости

В первой главе диссертационной работы были обобщены признаки каждой формы занятости. На основе имеющихся исследований и их актуализации с учетом современных условий была разработана авторская классификация нестандартных форм занятости по признакам, которая позволяет учесть вновь появившиеся формы. Поскольку самостоятельного и устоявшегося методического подхода к исследованию нестандартных форм занятости не существует, нами были проанализированы существующие методические подходы: во-первых, с точки зрения анализа распространения и удовлетворенности экономически активного населения нестандартными формами занятости (включая аспекты легитимности, прекаризации); во-вторых, с позиции прогнозирования распространения нестандартной занятости населения; в-третьих, с экономической точки зрения, что позволяет рассчитать потерю бюджетных и внебюджетных фондов от нестандартной занятости.

В настоящее время, анализу различных аспектов нестандартных форм занятости уделяется большое внимание отечественными и зарубежными учеными. При этом исследователи для изучения нестандартной занятости используют распространенный метод – социологический опрос.

Нами были изучены методики анализа распространения НФЗ, применяемые российскими учеными, где в качестве основного метода исследования применяется массовый опрос, который проводится как традиционным способом, так и с помощью интернета на специально созданных онлайн-платформах. Так, В. Н. Боб-

ков в своих исследованиях основывался на опросе регионального рынка труда среди трудоспособного населения, выборка при этом была репрезентативна по параметрам: пол, возраст, уровень образования¹. Опрос позволил провести анализ среди официально трудоустроенных и работающих неофициально, в том числе среди тех, кто работает по найму и не по найму. Квотная выборка включала в себя следующие категории на рынке труда:

1) «официально трудоустроенные по найму» (в том числе временно отсутствующие на работе из-за болезни (отпуска); работающие официально на себя);

2) «работающие по найму без оформления трудового договора» (работают на себя неофициально, без юридической регистрации);

3) «не работают» (обучается на дневной форме, является пенсионером, ведет домашнее хозяйство и др., или отчаялся найти работу).

Исследование было направлено на выявление видов занятости, самоидентификации занятости населения и ее структуры, а также проблем занятости населения по различным аспектам. При этом анкеты включали в себя вопросы оценки трудоустроенными условий собственного трудового договора и соблюдения их работодателем. По результатам отмечается, что высоко оценили условия собственного трудового договора менее половины всех респондентов, а часть занятого населения находится в крайне уязвимых трудовых отношениях, где отсутствуют привычные социальные гарантии работников. Это еще раз подтверждает необходимость вмешательства государства на законодательном уровне в урегулирование новых форм нестандартной занятости, дабы избежать, с одной стороны, несоблюдения трудовых прав работников, а с другой – снизить уровень неформальной занятости.

Методический подход к исследованию НФЗ, который использует В. Н. Бобков, базируется на выявлении группировок работников по отношению к нестан-

¹ Бобков В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 128–139; Бобков В. Н. Гибкая занятость: путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 3 (209). – С. 7–17.

дартной занятости. Так, в методе расчета используются критерии нестандартной занятости, выявленные при исследованиях Международной организации труда.

1. Тип контрактных соглашений:

- срок контракта (контракт на определенный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);
- трудовые взаимоотношения (отношения найма, самозанятость и пр.).

2. Неустойчивые условия труда:

- низкая заработная плата;
- слабая защищенность от прекращения трудовых отношений;
- отсутствие доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью;
- отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте¹.

При опросе экономически активного населения (ЭАН) с использованием данного метода В. Н. Бобковым исследуются следующие параметры нестандартной занятости:

- «защищенность трудовым договором (оценка работниками условий трудового договора и степени его соблюдения работодателем, оценка вероятности увольнения, наличие желания искать другую работу и причины такого желания);
- оценка доступности работникам механизмов социальной защиты;
- самооценка материальной обеспеченности;
- условия труда (длительность рабочей недели, работа по графику неполного рабочего времени, наличие и длительность работы на дополнительном месте работы)»².

В методике исследования ЭАН условно было сгруппировано в несколько профилей. В основу группировки были положены критерии контрактных отноше-

¹ Бобков В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 128–139; Бобков В. Н. Гибкая занятость: путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда // Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – № 3 (209). – С. 7–17.

² Бобков В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 133.

ний, по которым сформированы основные профили в зависимости от полученных ответов по оценке неустойчивости условий труда. По типу контрактных соглашений предложено занятое население разделить на пять основных групп работников¹:

1) работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным контрактам, и работники, заключившие срочные контракты со стажем от одного года;

2) работники с бессрочными трудовыми контрактами и со срочными контрактами от одного года, но не удовлетворенные условиями и соблюдением работодателями этих контрактов;

3) нестабильно занятые работники: работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту и др., но имеющие официальные контракты;

4) работники, занятые в теневом секторе экономики;

5) работники с неустойчивыми условиями труда, с низким уровнем оплаты труда.

При оценке удовлетворенности В. Н. Бобков использовал расчет доли по представленным признакам в разрезе удовлетворенности условиями собственного трудового договора по заданной шкале. Данный метод позволяет охарактеризовать результаты социологического исследования удовлетворенности условиями труда и расширяет социологический инструментарий изучения и развития НФЗ, а также с помощью социологических индикаторов дает возможность выявить группы работников с различными сочетаниями проявлений устойчивой и неустойчивой занятости и разным отношением к удовлетворенности условиями нестандартной занятости.

На наш взгляд, данная методика не позволяет учесть развитие, масштабы и уровень распространения нестандартной занятости, в частности не обеспечивает полноты объема представленных форм и других компонентов нестандартной занятости.

¹ Бобков В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 134.

В большинстве методик по исследованию отношения работников к нестандартной занятости учитываются различные показатели. Нами была изучена методика исследования нестандартных форм занятости А. Б. Андреева, Е. В. Масловой и В. А. Попова. В процессе изучения отношения молодежи к различным формам нестандартной занятости корреляционный анализ выявил значительные несовпадения между фактическим положением и желаемым¹. Доля молодежи, занятой в сегменте нестандартной занятости, отличается от доли потенциально занятых по определенным признакам. Например, больше работников среди молодежи предпочли бы работу по следующим признакам нестандартной занятости:

- работа по гражданско-правовому договору;
- на условиях аутсорсинга и аутстаффинга;
- на условиях фриланса;
- на условиях дистанционной (удаленной) работы;
- на дому.

Напротив, меньшее число работников предпочитают трудиться без нормирования рабочего времени и оплаты труда либо в неформальном секторе экономики.

Данная методика исследования позволит выявить потенциальную готовность к нестандартным формам занятости среди определенной когорты населения, но не позволяет исследовать развитие нестандартного сегмента работы среди экономически активного населения, также затруднен расчет масштабов распространения НФЗ в регионе и в стране в целом.

Зарубежные ученые, исследуя применение нестандартной занятости как следствие изменений в экономике, приходят к выводу, что развитие разнообразных ее форм снижает уровень безработицы, особенно во время кризисов².

¹ Андреев А. Б., Маслова Е. В., Попов В. А. Эффективность трудоустройства молодых специалистов: новые подходы // ФЭС: Финансы. Экономика. – 2018. – Т. 15, № 6. – С. 9–13.

² Green A. E., Livanos I. Involuntary non-standard employment and the economic crisis: regional insights from the UK // *Regional Studies*. – 2015. – Vol. 49, iss. 7. – P. 1223–1235; Simonson J., Gordo L. R., Kelle N. Separate paths, same direction? De-standardization of male employment biographies in East and West Germany // *Current sociology*. – 2015. – Vol. 63, iss. 3. – P. 387–410.

Ряд ученых подходит к исследованию нестандартной занятости с точки зрения прекаризации (НФЗ как следствие ее распространения)¹. Нами были изучены методические подходы к исследованию НФЗ, в которых за основу взяты аспекты прекаризации занятости.

Е. В. Маслова использует социологические методы при исследовании признаков прекариата среди нестандартно занятого экономически активного населения на региональном рынке труда. Ее методика позволила описать количественные и качественные критерии прекаризации и доказать необходимость обязатель-

¹ Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // *Народонаселение*. – 2019. – № 2. – С. 91–102; Долженко Р. А., Попов Э. И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // *Вестник Алтайского государственного аграрного университета*. – 2014. – № 12 (122). – С. 179–185; Янченко Е. В. Прекаризация занятости при переходе к инновационному типу экономического роста // *Инновационная деятельность*. – 2015. – № 2 (33). – С. 110–118; Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). – М.: Высшая школа экономики, 2015. – 225 с.; Standing G. *The precariat: the new dangerous class*. – New York: Bloomsbury Academic, 2011. – 192 p.; Федорова А. Э., Каташинских В. С., Дворжакова З. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения // *Экономика региона*. – 2016. – Т. 12, № 3. – С. 802–814; Гатти М., Федорова А. Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал // *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. – 2014. – № 2. – С. 46–51; Лобова С. В. Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // *Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров*. – 2019. – № 6. – С. 243–259; Wånggren L. Precarious responsibility: teaching with feminist politics in the marketized university // *Journal of feminist scholarship*. – 2018. – Vol. 14. – P. 1–24; Izharuddin A. Precarious intellectuals: the freelance academic in Malaysian higher education // *Kajian Malaysia*. – 2018. – Vol. 36, no. 2. – P. 1–20; Korzhova O., Lapina T., Stuken T. Influence of precarization of employment of scientific and pedagogical workers on the personnel potential of regional universities // *EDULEARN19 Proceedings*. – Palma: IATED, 2019. – P. 2519–2523; Лапина Т. А., Стукен Т. Ю. Отношение к труду преподавателей вузов в условиях изменения систем стимулирования // *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. – 2017. – № 1 (57). – С. 92–99; Федорова А. Э., Коропец О. А., Тонких Н. В. Нарративный анализ негативных факторов в трудовой сфере // *Социодинамика*. – 2017. – № 9. – С. 102–112; Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения: монография / А. Э. Федорова, М. В. Чуудиновских, Е. И. Борзенко и др. – Екатеринбург: ЮНИКА, 2019. – 178 с.; Федорова А. Э., Коропец О. А., Мельникова А. С. Токсические практики управления персоналом: контент-анализ в сети Рунет // *Тренды и управление*. – 2017. – № 3. – С. 104–119; Мраморнова О. В., Иванова Н. А., Абуова Ж. У. Возникновение и развитие прекариата в Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительный анализ // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право*. – 2018. – Т. 18, № 3. – С. 259–266.

ной оценки по выявленным показателям групп потенциально прекариального населения – безработных и неформально занятых¹.

Данная методика позволяет выявить готовность или неготовность работников работать на условиях НФЗ. Используя данную методику, Е. В. Маслова выявила на основе самоидентификации занятости, что часть работающих охвачены неофициальной занятостью, при этом они готовы к официальной занятости при условии гарантии такой же или более высокой оплаты труда. Это говорит о положительной тенденции перехода потенциальных работников от нестандартной занятости к официальным условиям труда. Корреляционный анализ сложившегося и желаемого положения показывает значительные несовпадения между ними. При анализе самоидентификации работника в обществе и на рынке труда была изучена содержательная характеристика по позиции «восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение». Результаты были получены следующие: оценили жизнь в целом как нестабильную порядка одной трети всех респондентов, из них с вынужденно нестабильной занятостью – более половины.

Нами была изучена методика выявления признаков неустойчивой занятости и, как следствие, признаков прекаризации занятости, которую А. Э. Федорова и З. Дворжакова использовали при изучении занятости на рынке труда². С ее помощью можно оценить формы занятости, имеющие признаки неустойчивости:

- трудовая занятость (наличие основной и (или) дополнительной работы; сочетание основной работы со случайными приработками; случайные приработки и пр.);
- легитимность (способы оформлены трудовые отношений);
- наличие социальных гарантий для работника;
- наличие опасений потерять работу.

¹ Маслова Е. В. К вопросу о методике выявления слоя прекариев на основе анализа стандартной и нестандартной форм занятости // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 2 (21). – С. 175–182.

² Федорова А. Э., Дворжакова З. Социальное загрязнение трудовой сферы российских и чешских организаций: компаративный анализ // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 4. – С. 177–184.

Методика позволяет оценить содержательные характеристики неустойчивой занятости: недостаточность социальной защиты работников, неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда, неверие в законы и возможность отстаивать трудовые права. Значительная часть работающих сталкивается с тем, что на них не распространяются многие формы социальной защиты, отсутствуют такие условия труда, как официальный заработок, профсоюз, отчисления взносов в страховые фонды, коллективный договор, предоставление в полном объеме оплачиваемого отпуска и компенсаций за сверхурочную работу¹.

Рассмотрев различные методические подходы к изучению вопросов нестандартной занятости, можно отметить, что на основе данных опроса, можно рассчитать частные показатели распространения, практики применения, удовлетворенности нестандартной занятостью и другие показатели, в том числе удельные веса:

- работников, охваченных неофициальной занятостью;
- нарушений условий трудового контракта со стороны работодателя;
- занятых работников по срокам и формам (оформленных или нет) трудовых отношений;
- занятых работников, опасющихся потерять работу в зависимости от объективных признаков неустойчивой занятости;
- занятых работников, удовлетворенных условиями труда, работой и жизнью в зависимости от количества признаков неустойчивой занятости;
- удовлетворенных работников разных форм занятости качеством трудовой жизни;
- занятых работников с отсутствием социальных гарантий (например, получение официальной заработной платы; наличие профсоюзной организации; отчисления работодателем взносов в страховые фонды; отсутствие в организации коллективного договора, предоставление в полном объеме оплачиваемого отпуска, предоставление компенсаций за сверхурочную работу и пр.);
- работников с нестандартной занятостью, сменивших профессию;

¹ Федорова А. Э., Дворжакова З. Социальное загрязнение трудовой сферы российских и чешских организаций: компаративный анализ // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 4. – С. 177–184.

– работников с нестандартной занятостью, сменивших содержание труда в рамках неизменной профессии;

– отношение работников к различным формам нестандартной занятости, % к опрошенным, и пр.

Эти показатели смогут раскрыть распространение НФЗ и отношение к ним, но оперирование только данными показателями не позволяет в полной мере оценить развитие НФЗ в регионе. Для полноценного изучения состояния развития НФЗ необходимо проводить комплексную оценку их развития, включая периодический мониторинг.

В основе ряда методических подходов к изучению НФЗ лежат иерархия причин, побуждающих к нестандартной занятости, уровень информированности о возможностях помощи поддержки малого предпринимательства, отношение к развитию собственного бизнеса и пр.

Автором были проанализированы методические подходы к исследованию нестандартных форм занятости зарубежных ученых.

Результаты анализа количественных сравнительных исследований, проводимых М. Джокела, выявили наиболее встречающиеся формы нестандартной занятости, которые распространены преимущественно среди женщин: это неполная занятость, нестабильная работа (короткий срок трудоустройства и опыт безработицы) и низкооплачиваемая работа¹. Ученые Р. Петер, Д. Оросс и А. Сабо исследуют развитие НФЗ в Венгрии в послекризисном периоде, которому предшествовала продолжительная безработица, особенно среди молодежи. Они отмечают увеличение использования гибких, срочных контрактов и альтернативных форм временной занятости. Выявлена корреляция между статусом занятости, формой занятости и политической активностью молодежи. Больше всего принимают уча-

¹ Jokela M. Patterns of precarious employment in a female-dominated sector in five welfare states – the case of paid domestic labor sector // Social politics: international studies in gender, state & society. – 2018. – Vol. 26, iss. 1. – P. 30–58.

стие в политической жизни занятые со стандартными рабочим местами, особенно это привлекательно для молодежи¹.

Результаты исследования Г. Пеетерса, А. Дебелса, Г. Вершрегена, Ж. Бергмана показывают, что происходит в настоящее время увеличения нетипичных трудовых договоров в Бельгии². Авторы исследуют увеличение гибкости на рынке труда и традиционную систему социального обеспечения. В результате анализа они приходят к выводу, что система пенсионного обеспечения не адаптирована для работников, занятых на условиях нестандартной занятости. Работники, которые были заняты на условиях НФЗ, получают меньшую пенсию, имеют меньшую социальную защиту, в связи с чем авторы предлагают пересмотреть пенсионное законодательство.

В Великобритании в настоящее время одной из ключевых социальных проблем является увлечение миграции, вместе с этим растет нестандартная занятость с нестабильными трудовыми контрактами. Л. Макдоуэлл, А. Батницки и С. Дайер исследуют занятость в сфере услуг, особенностями которой являются большая текучесть кадров и краткосрочные трудовые отношения. Анализируя диапазон различных видов нестандартной работы, они по своей методике рассчитывают показатели краткосрочных трудовых контрактов временной, агентской занятости (аутсорсинг), отмечая, что более половины всех работников имеют агентскую занятость, являясь самой незащищенной группой занятых³.

В своей работе Л. Лоретто и С. Викарстафф исследуют применение гибких форм занятости для продления трудовой жизни работников в качестве решения такой общей экономической и социальной проблемы, как старение населения. Ав-

¹ Róbert P., Oross D., Szabó A. Youth, precarious employment and political participation in Hungary // *Intersections*. – 2019. – Vol. 5, iss. 2. – P. 120–146.

² Peeters H., Debels A., Verschraegen G., Berghman J. Flexicurity in Bismarckian countries? Old age protection for non-standard workers in Belgium // *Journal of social policy*. – Vol. 37, iss. 1. 2008, – P. 125–143.

³ McDowell L., Batnitzky A., Dyer S. Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector // *International Journal of Urban and Regional Research*. – 2009. – Vol. 33, iss. 1. – P. 3–25.

торы отмечают гендерные различия «активного» старения в аспекте продления трудовой жизни посредством использования гибких рабочих графиков¹.

Группа ученых исследует НФЗ с точки зрения влияния на психологическое и физическое здоровье. В исследованиях М. Менендеса и его коллег выявлены основные группы заболеваемости у нестандартно занятых работников. При этом отмечается, что женщины подвержены заболеваемости в большей степени, так как большая доля женщин занята на условиях нестандартной занятости (так, 2003 г. в Канаде доля женщин с НФЗ составила 41 %, мужчин – 34 %; в США 31 % и 22,8 % соответственно; в Евросоюзе 13 % и 5 % соответственно)².

Л. Салмьери исследует социальные различия между нестандартно занятыми работниками в Италии по следующим показателям: степень незащищенности работы, режим гибкости графиков работы, соблюдение баланса между работой и личной жизнью. Ученый приходит к выводу, что работники с более высоким социальным статусом меньше подвержены беспокойству за свое будущее из-за нестабильной работы³.

В своих работах А. Каллеберг исследует НФЗ с точки зрения прекарных условий труда, когда трудовые отношения становятся незащищенными и нестабильными. Так, доля заключенных срочных трудовых договоров превышает в несколько раз долю трудовых договоров на долгосрочной основе. Исследуя последствия влияния нестандартной занятости, ученый отмечает, что она отражается на демографической ситуации в стране, в том числе влияет на решение о вступлении в брак, о рождении первого ребенка и последующих детей, а также снижает активность участия в общественных объединениях и организациях⁴.

¹ Loretto W., Vickerstaff S. Gender, age and flexible working in later life // *Work, employment and society*. – 2015. – Vol. 29, iss. 2. – P. 233–249.

² Menéndez M., Benach J., Muntaner C. et al. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? // *Social Science & Medicine*. – 2007. – Vol. 64, iss. 4. – P. 776–781.

³ Salmieri L. Job insecurity, flexibility and home-work balance for Italian couples in nonstandard work: the effect of social class // *European review*. – 2009. – Vol. 17, iss. 1. – P. 93–120.

⁴ Kalleberg A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74.1. – P. 1–22.

В своих работах А. Фелстед и Г. Хенсеке исследуют предпосылки распространения и развития дистанционной занятости. В основе их методики лежат следующие факторы:

– цифровая экономика, которая основывается на сдвиге в сторону экономики знаний (так, в 2014 г. наблюдается увеличение доли специалистов на 10 % в профессиональной структуре, по прогнозам в 2024 г. их доля составит 50 %);

– гибкая работа, которая заключается в том, что работодатели адаптируют трудовые условия к изменениям социальных норм и ожиданиям работников;

– изменение демографического профиля рабочей силы (так, с 1981 по 2015 г. наблюдается увеличение женщин на рынке труда до 1,3 млн чел.).

В работе авторы отмечают, что удовлетворенность трудом у занятых дистанционно выше, чем у работников, трудящихся на стационарных рабочих местах. Авторы прогнозируют дальнейший рост дистанционной работы, что связано с выявленными преимуществами ее использования, как для работников, так и для работодателей, а также с дальнейшим ростом цифровых технологий как одной из ключевых предпосылок роста удаленных рабочих мест для большинства профессиональных сфер¹.

В своей методике исследования ученые из Швеции рассматривают развитие дистанционной работы: если традиционно она применялась только для высококвалифицированных работников, то сейчас распространяется на новые профессии и новые задачи, которые возможно выполнять дистанционно благодаря изменению организации трудового процесса. Авторы исследуют развитие дистанционной работы с точки зрения ее влияния на соблюдение баланса работы и личной жизни, делая вывод, что дистанционные работники больше времени работают в праздники и выходные, что негативно сказывается на балансе личной жизни и работы².

¹ Felstead A., Henseke G. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance // *New technology work and employment*. – 2017. – Vol. 32, iss. 3. – P. 195–212.

² Thulin E., Vilhelmson B. New telework, time pressure, and time use control in everyday life // *Sustainability*. – 2019. – Vol. 11, iss. 11. – Art. 3067.

В своей диссертационной работе А. Вивес, применяя многоаспектный подход к исследованию нестандартной занятости, подтвердила гипотезу о взаимосвязи нестандартных условий труда с психологическим здоровьем работников. НФЗ влияют на ухудшение здоровья работников, причем в большей степени это проявляется у женщин; с увеличением возраста работников эта зависимость снижается. Автор приходит к выводу, что стандартная занятость – это «идеальный тип занятости»¹.

С точки зрения прогнозирования распространения нестандартной занятости населения, на наш взгляд, наиболее удачный методический подход предлагают Н. У. Арабов и Д. А. Насимов, которые обосновывают необходимость развития гибкой занятости как фактора устойчивости экономики и обеспечения материального благополучия населения². Предлагаемый ими метод расчета для прогнозирования перспектив развития гибкой занятости в современных условиях основывается на учете интегрального характера ключевых индикаторов мониторинга гибкой занятости на рынке труда. С использованием регрессионного анализа ими разработана многофакторная модель прогноза развития уровня нестандартной занятости на краткосрочную перспективу. С целью прогнозирования уровня нестандартной занятости разработана многофакторная регрессионная модель прогноза интегрального показателя уровня гибкой занятости:

$$Y = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 + X_6, \quad (1)$$

где Y – интегральный показатель уровня гибкой занятости; X_1 – уровень занятости, %; X_2 – численность трудоустроенных незанятых граждан, зарегистрированных в государственных службах занятости населения, тыс. чел.; X_3 – численность безработных, проходивших профессиональное обучение по направлению государ-

¹ Vives A. A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce: PhD Thesis. – Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, 2010. – 341 p.

² Арабов Н. У., Насимов Д. А. Перспективы развития гибкой занятости в странах СНГ // ЭКО. – 2016. – № 8 (506). – С. 159–172.

ственных служб занятости населения, % к численности безработных; X_4 – численность безработных, принимавших участие в оплачиваемых общественных работах, % к численности безработных; X_5 – уровень самозанятости, % к общей занятости; X_6 – уровень занятых в семейном бизнесе, % к общей занятости.

С использованием данного интегрального показателя можно рассчитать прогноз только по таким видам занятости, как самозанятость и работа в семейном бизнесе. Эти формы занятости официально регистрируются в государственном статистическом учете. Таким образом, расчет прогноза по данной методике не может распространяться на другие формы нестандартной занятости. На наш взгляд, предложенный подход к прогнозированию развития НФЗ может быть взят за основу для усовершенствования методологии мониторинга рынка труда. Исследования по доработанной методике могут способствовать аргументированному определению приоритетов развития всех форм нестандартной занятости, выявить преобладающие формы. Результаты прогноза будут способствовать выстраиванию новых социально-трудовых отношений с учетом предполагаемого роста различных форм нестандартной занятости.

Наряду с прогнозом тенденций развития и анализом аспектов нестандартной занятости, важным аспектом изучения последствий применения нестандартной занятости является экономический. Такой методический подход к изучению нестандартной занятости используют в своих работах О. В. Коваленко и О. В. Немировская¹. Предлагаемая ими методика позволяет рассчитать экономическую оценку потерь фондов, как бюджетных, так и внебюджетных, от применения НФЗ. Методика основана на расчете ориентировочных средств, недополучаемых в распоряжение органов государственной власти от работников, занятых на условиях нестандартной занятости, если бы данные работники были трудоустроены на условиях стандартной занятости. Оценка потерь бюджета и внебюджетных фондов от нестандартной занятости предлагается рассчитать по следующим показателям.

¹ Коваленко О. В., Немировская О. В. Нестандартная занятость: сущность, виды, оценка масштабов и последствий в Алтайском крае // Актуальные вопросы функционирования экономики Алтайского края. – 2017. – № 9. – С. 195–205.

Во-первых, показатель потерь от недополучения налога на доходы физических лиц (НДФЛ):

$$P_{\text{ндфл}} = Z_{\text{нз}} \times ЗП_{\text{ср}} \times 12 \text{ мес.} \times 13 \%, \quad (2)$$

где $P_{\text{ндфл}}$ – недополучение НДФЛ; $Z_{\text{нз}}$ – численность работников, занятых на условиях нестандартной занятости; $ЗП_{\text{ср}}$ – средняя заработная плата по региону;

Применяя данный показатель, можно рассчитать потери регионального и местного бюджета. По предварительным оценкам ученых, потери регионального бюджета составляют около 85 %, потери местного бюджета – 15 %.

Второй показатель – потери внебюджетных фондов, рассчитываемые по следующей формуле:

$$P_{\text{внебюджет. ф}} = Z_{\text{нз}} \times ЗП_{\text{ср}} \times 12 \text{ мес.} \times 30,2 \%, \quad (3)$$

где $P_{\text{внебюджет. ф}}$ – недополучение взносов во внебюджетные фонды.

Третий показатель в предлагаемой методике позволяет рассчитать потери регионального бюджета от выплат страховых взносов по обязательному медицинскому страхованию (ОМС) за неработающее население:

$$P_{\text{регион. ф}} = Z_{\text{нз}} \times \text{Нормативная ставка}, \quad (4)$$

где $P_{\text{регион. ф}}$ – потери регионального фонды; Нормативная ставка – нормативная ставка взносов ОМС за одного неработающего.

Считаем, что методика расчета носит условный характер и не сможет показать реальные потери внебюджетных и бюджетных фондов на всех уровнях. Это связано с рядом сложностей учета показателей, применяемых при расчете. Например, государственная статистика не располагает точными данными о сле-

дующих показателях: численность работников по всем формам нестандартной занятости; годовой оборот незарегистрированных предпринимателей (делает невозможным правильный расчет полагающихся им выплат) и пр. Также нужно учитывать, что одни нестандартно занятые работают на условиях сверхзанятости, другие – недозанятости, следовательно, необходимо заработную плату рассчитывать пропорционально отработанному времени, а не как среднюю, что предлагается в методике расчета.

Кроме того, чтобы избежать неверного учета выплат по обязательному медицинскому страхованию, необходимо учитывать работников с нестандартными условиями труда, работающих с заключением официального трудового договора, так как страховые взносы на ОМС за них перечисляет работодатель, а не государство.

Следовательно, при применении данной методики расчета необходимо учитывать эти факты и вносить изменения при расчете потерь от отдельных видов нестандартной занятости. В результате применения описанной методики можно рассчитать общие потери регионального бюджета, потери местных бюджетов, потери внебюджетных фондов Российской Федерации в регионе. Таким образом, на основании данных исследований можно сделать вывод, что в результате отсутствия регулирования НФЗ на законодательном уровне будет наблюдаться существенное недополучение бюджетных и внебюджетных средств.

Расчет потерь будет носить условный характер, так как не ведется статистика по всем формам нестандартной занятости, а также в статистических показателях уровня нестандартной занятости изначально заложена определенная доля ошибки. Кроме того, при отсутствии точных данных о реальной заработной плате в расчетах будет использована средняя заработная плата по региону.

Проблема расчета заключается в том, что охватить всех представителей нестандартной занятости в настоящее время не представляется возможным. Также есть риск двойного счета, так как один работник может быть задействован по нескольким формам нестандартной занятости.

Большой интерес представляет методика исследования нестандартной занятости Н. В. Дороховой¹. В своей методике автор предлагает комплексную оценку степени адаптации занятости населения, которая включает в себя несколько аспектов. Во-первых, с помощью расчета индекса гибкости занятости предлагается рассмотреть ее возможность приспособливаться к изменяющимся социально-экономическим условиям. Автор данной методики предлагает также расчетным способом выявить, какие формы нестандартной занятости доминируют в экономике: прогрессивные или регрессивные. Во-вторых, на основании методики расчетов предлагается оценить постиндустриальную структуру занятости и соотношение стандартной и нестандартной форм занятости в экономике. Данная методика позволяет оценить основные характеристики занятости населения, а также степень ее адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям.

На основе анализа существующих методических подходов к исследованию НФЗ можно сделать вывод, что каждый подход имеет свои преимущества и недостатки. Применяя только один из методов изучения, нельзя увидеть весь масштаб практики применения и перспективы развития современных форм нестандартной занятости.

Проанализировав существующие исследования авторов в такой предметной области, как нестандартная занятость, можно отметить, что данные для анализа берутся как из эмпирических исследований, так и из официальных статистических источников. Причем последние представлены относительно в неполном объеме, что затрудняет корректную оценку масштабов распространения различных форм нестандартной занятости.

Считаем, что только комплексный анализ исследования нестандартной занятости по многим ее показателям сможет дать оценку масштабов перспектив развития, а также оценить проблемы практики применения НФЗ. На основе данных анализа будет возможно корректировать условия труда, способствовать развитию тех форм, которые пользуются наибольшим вниманием у работников,

¹ Дорохова Н. В. Социально-экономические аспекты трансформации отношений в сфере труда и занятости // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 4. – С. 119–122.

а также проследить проблемные зоны применения нестандартной занятости (например, несоблюдение трудового законодательства, прекаризация занятости и пр.). Различные методические подходы к анализу нестандартной занятости могут способствовать формированию единого методического подхода для изучения тенденций ее развития как рынке труда региона, так и в целом по стране.

Если при исследовании развития НФЗ и эффективности их применения оперировать только мнением занятых и безработных по данным социологических опросов, оценка будет необъективной. На основе проведенного обзора и изучения методических подходов к исследованию НФЗ нами предложена авторская методика проведения эмпирического исследования нестандартных форм занятости, которая представлена в следующих параграфах. Методика входит в систему предлагаемой модели развития государственной политики в сфере информационного взаимодействия с работниками и работодателями по вопросам нестандартной занятости в регионе на основе мониторинга НФЗ.

2.2 Разработка методики проведения эмпирического исследования и оценки нестандартных форм занятости

В данном параграфе нами представлена разработка методики проведения эмпирического исследования нестандартных форм занятости. Основным стейкхолдером для проведения социологического исследования определено экономически активное население, предметом исследования являются масштабы НФЗ и отношения к работе на условиях нестандартной занятости.

В качестве основы реализации методики оценки развития НФЗ на региональном рынке труда мы предлагаем периодический мониторинг ситуации, проводимый один раз в три года посредством опроса стейкхолдеров рынка труда, а также анализа статистических данных для оценки и прогноза развития НФЗ.

Основными принципами анализа информации о масштабах НФЗ являются:

- простота и ясность методических приемов;
- дополнение официальной статистики информацией, полученной социологическими методами;
- сочетание качественных и количественных оценок.

План исследования включает следующие этапы.

Этап 1: разработка программы исследования, подготовка инструмента, подготовка исследователей; выборка.

Этап 2: апробация инструмента.

Этап 3: устранение выявленных недочетов при апробации инструмента.

Этап 4: сбор эмпирического материала; проведение мониторинга.

Этап 5: обработка собранной информации.

Этап 6: анализ результатов.

Этап 7: прогноз развития НФЗ (составление прогноза и рекомендаций по регулированию НФЗ).

Схема процесса подготовки и апробации инструментария исследования развития НФЗ в регионе, включающая в себя с первого по четвертый этапы, представлена на рисунке 5.

Далее в п. 2.3 на рисунке 7 представлена модель анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости на региональном рынке труда, которая включает в себя с пятого по седьмой этапы плана исследования.

Нами сформулирована проблема исследования – определить объем и структуру нестандартной занятости на региональном рынке труда.

Цель исследования – своевременное выявление новых форм занятости на региональном рынке труда, определение структуры нестандартной занятости; оценка масштабов ее развития и информированности о проблемах НФЗ; а также выявление отношения населения к нестандартной занятости.

Объектом исследования являются представители экономически активного населения как носители информации о масштабах и видах нестандартных форм занятости на региональном рынке труда.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 5 – Схема процесса подготовки и апробации инструментария исследования развития НФЗ в регионе

При работе выдвинуты следующие гипотезы:

- масштабы применения НФЗ отличаются от оценок статистики регионального рынка;
- на рынке труда существуют формы занятости, которые отсутствуют в отчетности Территориального органа Росстата;
- основная часть экономически активного населения работает в условиях стандартной занятости;
- доля населения, занятого в нестандартной занятости, достаточно высока.

Данные рабочие гипотезы основаны на следующих позициях. Сегодня до сих пор действует стереотип стандартной «хорошей работы», сложившийся в советское время, когда граждане были надежно защищены трудовым законодательством, имели гарантии занятости и социальный пакет, при этом заработная плата

была невысокой, но стабильной, а требования к охране труда неукоснительно соблюдались. Современная же модель занятости разительно отличается от предыдущей, соответственно меняется и отношение к ней.

Поставлены следующие задачи для исследования:

- выявить лиц, работающих на условиях нестандартной занятости;
- определить отношение населения к работе на условиях нестандартной занятости;
- выявить новые формы нестандартной занятости.

Генеральная совокупность, на которую распространяются результаты исследования, охватывает экономически активное население регионального рынка труда. В массовом опросе предлагается использовать метод квотной выборки – определение характерных населенных пунктов региона на основе данных муниципальной статистики, опубликованной на официальном сайте статистического органа региона.

При численности муниципального образования менее 500 тыс. чел. объем выборочной совокупности рассчитывается по формуле

$$V_{\text{выборки}} = m \times n \times 10, \quad (5)$$

где m – число позиций по первому признаку; n – число позиций по второму признаку.

Первый признак – категория экономической активности населения ($m = 2$):

- занятое население;
- безработное население.

Второй признак – возраст опрашиваемых. В выборочной совокупности представлены пять возрастных групп ($n = 5$):

- 15–19 лет;
- 20–29 лет;
- 30–40 лет;

- 4) 41–55 лет – женщины, 41–60 лет – мужчины;
 5) лица пенсионного возраста¹.

Структура выборочной совокупности определена на основе статистических данных о социально-демографическом составе населения муниципального образования.

Таким образом, объем выборочной совокупности территории численностью менее 500 тыс. чел. составляет 100 чел.:

$$V_{\text{выборки}} = 2 \times 5 \times 10 = 100. \quad (6)$$

В случаях, когда численность генеральной совокупности превышает 500 тыс. чел., в формулу расчета объема выборки для репрезентативности предлагаем добавлять дополнительный признак:

$$V_{\text{выборки}} = m \times n \times l \times 10, \quad (7)$$

где m , n , l – число позиций по первому, второму и третьему признакам соответственно.

Третий признак, род занятий, который включает следующие позиции ($l = 7$):

- руководитель;
- специалист;
- служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации;
- квалифицированные работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли;
- квалифицированные рабочие;
- рабочие низкой квалификации;
- индивидуальные предприниматели и самозанятые.

Объем выборки в рассматриваемом случае равен 700 чел.:

¹ При проведении исследования пенсионный возраст был у женщин 55 лет, у мужчин – 60 лет.

$$V_{\text{выборки}} = 2 \times 5 \times 7 \times 10 = 700. \quad (8)$$

Для апробации выбраны девять территорий: муниципальное образование «город Екатеринбург», городской округ Первоуральск, городской округ Сухой Лог, городской округ Краснотурьинск, Серовский городской округ, Новоуральский городской округ, Североуральский городской округ, городской округ Красноуфимск, муниципальное образование Камышловский муниципальный район.

Таким образом, количество опрошенных в Екатеринбурге составит 700 чел., в восьми малых городах Свердловской области $100 \times 8 = 800$ чел. Общий объем выборочной совокупности – 1 500 чел.

Проверка представительности объема выборки проводилась путем сравнения полученного объема выборочной совокупности с объемом выборки для обследования населения по проблемам занятости, проводимого Территориальными органами Федеральной службы государственной статистики. Так, для квартальных обследований занятости населения годовой объем выборочного массива по стране в целом установлен в размере 260 тыс. чел. в возрасте от 15 до 72 лет (около 120 тыс. домашних хозяйств), что соответствует 0,24 % численности населения данного возраста. В целом по России ежеквартально обследуется около 65 тыс. чел. в возрасте 15–72 лет, или 0,06 % численности населения данного возраста¹. Методика проведения эмпирического исследования была апробирована на примере Свердловской области среди экономически активного населения.

В период проведения опроса в Свердловской области численность экономически активного населения (ЭАН), по данным Свердловскстата² составила более 2 млн чел. (таблица 19).

¹ Воронина Е. В. Анализ рынка дистанционной занятости в РФ // Научный альманах. – 2016. – № 2-1 (16). – С. 125–129.

² Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <http://sverdl.gks.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

Таблица 20 – Состав экономически активного населения Свердловской области на период проведения опроса

Месяц	Численность, чел.	В том числе		Уровень общей безработицы, %
		занятые	безработные	
Январь	2 264 267	2 109 421	154 846	6,8
Февраль	2 265 207	2 112 543	152 664	6,7
Март	2 270 953	2 129 113	141 840	6,2
Апрель	2 261 233	2 134 291	126 942	5,6
Май	2 266 616	2 147 633	118 983	5,2
Июнь	2 263 667	2 141 810	121 857	5,4
Июль	2 269 340	2 134 440	134 900	5,9
Август	2 277 891	2 145 763	132 128	5,8

Примечание – Составлено автором по: Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <http://sverdl.gks.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

Таким образом, 0,06 % численности ЭАН в период проведения исследования – 1 367 чел., соответственно выборка, определенная для нашего исследования, превышает расчетную более чем на 5 %.

На втором этапе предлагается проводить проверку качества анкет для опроса ЭАН (приложения А и Б). Нами было проведено пилотажное исследование, в рамках которого опрошено 67 чел. Отбор респондентов проходил случайным методом, структура квотной выборки по процентному соотношению групп населения, определенная для массового опроса, не соблюдалась, так как целью данной апробации была проверка качества анкеты. Однако все категории респондентов по выбранным характеристикам квотной выборки были опрошены. Получены следующие результаты, представленные в таблице 20.

Информативность анкеты достаточно высока, о чем свидетельствуют обобщенные итоги пилотажного опроса, представленные в приложениях В и Г.

Таблица 21 – Замечания по корректировке анкеты, полученные в ходе пилотажного опроса ЭАН

Замечание	Примечания по категориям экспертов, отметивших недостатки
Не всем респондентам понятна классификация по уровню образования	10 % от опрошенных: – занятые и безработные; – без высшего образования; – рабочие и служащие
Вопрос 3. Не понравилась разбивка персонала по категориям, особенно п. 3.4 и п. 3.5. Обычно по-другому разбивают	Занятый, руководитель структурного подразделения крупного промышленного предприятия
Вопрос 4. Пункт 4.3 не понятен. Если оформлен у одного работодателя, то и работает на него, т. е. у одного работодателя. Причем тут территория другого, временно и по заданию? Характер работы, по-видимому, такой – работать на другой территории и по заданию	
Вопрос 6. Что означает «на Вашей работе»? Не понятно, какая численность имеется в виду – в организации в целом или в конкретном подразделении, где работник работает?	
Вопрос 8 некорректно составлен. Например, пятидневная 40-часовая неделя – это не совсем график работы	
Вопрос 9. Все понятия в кучу собрали	
Примечание – Составлено автором.	

Таким образом, в ходе апробации анкеты для проведения опроса ЭАН выяснилось, что респондентам-экспертам не всегда понятна классификация по уровню образования, поэтому в ходе опроса при ответе на вопрос об образовании была использована следующая типология уровней образования: образования не имею; начальное профессиональное; среднее профессиональное; неполное высшее; высшее. Кроме того, вопрос о возрасте перемещен в начало анкеты, так как он позволяет сразу определить принадлежность респондента к выборочной совокупности.

Далее, для проведения массового опроса был отредактирован вопрос «Опишите идеальную работу для Вас». Ответ 17.1 было необходимо исключить, так как он некорректно сформулирован, подобного рода ответы социологами не рекомендуется использовать по причине наличия различных логических оснований

в формулировках вопросов и ответов. Другие варианты ответов необходимо упростить для понимания.

Были определены рекомендации по проведению опроса. Опрос проводился с помощью инструмента, разработанного и апробированного автором диссертационной работы.

Алгоритм опроса различается в зависимости от категорий респондентов. В начале разговора с респондентом, после представления и вводного текста о цели исследования и его конфиденциальности интервьюеру рекомендуется задать вопрос «Сколько Вам лет?». Если респондент ответил, что ему меньше 15 или больше 72 лет, следует спросить: «Есть ли рядом с Вами человек в возрасте от 15 до 72 лет»? Если таковой имеется, предлагается продолжить беседу с ним, если нет – вежливо закончить разговор. Таким способом предлагается отсеять лица, которые не подходят под определение экономически активного населения по возрастному параметру.

Далее после первого вопроса «Есть ли у Вас сейчас какая-либо регулярно оплачиваемая работа (зарботок)» при получении положительного ответа интервьюеру предлагается продолжить задавать вопросы анкеты 1 (приложение А); если респондент работы не имеет – переходить к анкете 2 (приложение Б).

Анкеты респондентов, не имеющих постоянной работы и приработка, не занимающихся поиском работы, необходимо выбраковывать, так как данная группа опрошенных относится к категории экономически неактивного населения и в генеральную совокупность не включается.

Подводя итог, можно сделать вывод, что, во-первых, теоретический обзор литературных источников позволил определить и уточнить терминологию эмпирического исследования НФЗ; во-вторых, разработана программа социологического опроса экономически активного населения. Инструменты проведения социологических опросов в ходе работы были апробированы, получены замечания по корректировке анкет, которые учтены при проведении массового опроса. Результаты проведения социологического опроса занятого и безработного населения по региональному рынку, на предмет отношения к работе на условиях нестандартной за-

нятости, представлены в п. 3.2 диссертационной работы. На основе проведенного анализа были определены среднестатистические портреты нестандартно занятых работников по гендерному признаку.

Для исследования состояния и изменений развития НФЗ на региональном рынке труда мы предлагаем проводить периодический мониторинг данного явления. Мониторинг (от лат. monitor – предостерегающий) представляет собой метод исследования объекта, его отслеживания и контролирования с целью прогнозирования. Мониторинг развития НФЗ предполагает систему постоянного периодического сбора информации о распространении НФЗ в регионе, их анализа с целью расчета потенциальной нестандартной занятости и подготовки информации для принятия решений по регулированию занятости. Результаты мониторинга будут являться одним из инструментов разработки государственной политики занятости, а также смогут способствовать обоснованию управленческих решений для повышения эффективности применения НФЗ в регионе при реализации политики занятости. Предлагаемая модель мониторинга НФЗ представлена на рисунке 6.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 6 – Предлагаемая модель мониторинга развития нестандартных форм занятости на региональном рынке труда по результатам социологического опроса

Автор считает, что актуальность мониторинга развития НФЗ на данном этапе перестройки формата социально-трудовых отношений определяется необходимостью решения следующих задач:

- 1) непрерывное наблюдение за появлением и распространением НФЗ и получение оперативной информации о ней;
- 2) своевременное выявление изменений, происходящих на рынке труда и в социально-трудовой сфере, а также вызывающих их факторов;
- 3) выявление уровня удовлетворенности нестандартными формами занятости, а также эффективность использования НФЗ (от повышения удовлетворенности населения, занятыми на условиях нестандартной занятости);
- 4) предупреждение негативных тенденций, вызванных неудовлетворенностью нестандартными формами занятости, ведущих к формированию и развитию очагов напряженности;
- 5) прогнозирование развития НФЗ;
- 6) оценка эффективности и полноты реализации законов и других нормативно-правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- 7) создание информационного банка данных о развитии НФЗ на региональном рынке труда;
- 8) обеспечение в установленном порядке органов управления, организаций (предприятий), граждан информацией, полученной при осуществлении мониторинга.

Проведение мониторинга развития НФЗ на рынке труда по системе показателей и критериям, предложенным диссертантом, будет способствовать формированию информационной базы о НФЗ. Это, в свою очередь, совместно со статистическими показателями даст возможность комплексно оценить НФЗ и послужит информационной базой при принятии решений о создании условий эффективного управления сферой занятости населения, внесении соответствующих корректировок и применении управляющих воздействий.

Исследование, проводимое с целью сбора и анализа информации для комплексной оценки о появлении и распространении новых НФЗ, о масштабах рас-

пространения каждого вида нестандартной занятости, в зависимости от профессиональной принадлежности, гендерных и демографических признаков, о потенциальной готовности населения работать на условиях нестандартной занятости, о выявлении удовлетворенности занятости на таких условиях, обеспечит постоянное получение социологической информации о состоянии НФЗ. Предлагаем результаты анализа данной информации использовать при комплексной оценке для обоснования управленческих решений по обеспечению условий, повышающих эффективность применения НФЗ в регионе.

В диссертационной работе мы оперировали предложением труда, при исследовании НФЗ акцент был сделан на экономически активном населении, как основном субъекте рынка труда.

Исследование всех стейкхолдеров рынка труда позволит более системно взглянуть на предмет развития и масштабы применения нестандартной занятости, тем самым повысив достоверность оценки развития НФЗ в регионе.

Например, исследование нестандартной занятости с точки зрения работодателей как одного из основных стейкхолдеров рынка труда для комплексной оценки развития НФЗ будет представлять интерес. Но результаты данных исследований, как показала практика, имеют неоднозначный характер и, по мнению специалистов, могут содержать недостоверную информацию. Исходя из опыта проведения опросов можно отметить, что не все респонденты готовы откровенно отвечать на вопросы, связанные с нестандартной занятостью (например, по применению неформальной занятости в организациях). Сверхзанятость руководства также может быть отрицательным фактором для достоверности и полноты получаемой информации¹.

Считаем, что проведение социологического опроса будет целесообразным дополнением в условиях неполной официальной статистической информации.

¹ Тонких Н. В. Распространенность новых, нестандартных форм занятости в Свердловской области // Новая индустриализация: мировое, национальное, региональное измерение: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 6 декабря 2016 г.): в 2 т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2016. – Т. 2. – С. 82–84.

В качестве основного метода исследования предлагается применять массовый анкетный опрос.

Цель исследования – выявление структуры НФЗ, оценка развития и практики применения в организациях регионального рынка труда.

Объект исследования – организации и предприятия (юридические лица), зарегистрированные на региональном рынке труда (Свердловской области).

Исходя из цели, предлагаем решить следующие задачи исследования:

- формы занятости, применимые работодателями в организациях;
- в каких сферах деятельности используют НФЗ;
- отношение работодателей к работе на условиях нестандартной занятости в организациях.

Для проведения опроса определена обследуемая генеральная совокупность. Это организации и предприятия (юридические лица), зарегистрированные на региональном рынке труда – на территории Свердловской области, действующие в момент включения их в выборку и функционирующие в период исследования. При определении генеральной совокупности следует использовать информацию, полученную на открытых сайтах статистики по Свердловской области. При выборе организаций для опроса предпочтение необходимо отдавать тем организациям, которые принимают участие в исследовательских опросах по сбору данных. Для репрезентативности данных в опросе должны принять участие организации, отвечающие следующим характеристиками:

- 1) по виду экономической деятельности согласно ОКВЭД;
- 2) по численности персонала организации: микропредприятие (до 15 чел.), малое предприятие (до 100 чел.), среднее предприятие (101–250 чел.) и крупное предприятие (от 251 чел.).

Таким образом, выборка будет репрезентативна по отраслевой принадлежности и списочной численности работников предприятия. На втором этапе исследования предполагается апробация инструмента. Нами была проведена экспертная проверка качества анкеты, в которой приняли участие руководители служб по

управлению персоналом и руководители малых организаций. Анкета опроса представлена в приложении В.

Для обеспечения комплексности нами предложена технология анализа информации об услугах в секторе нестандартной занятости, оказываемых кадровыми агентствами – еще одним стейкхолдером рынка труда.

При работе поставлены следующие гипотезы: кадровые и рекрутинговые агентства, помимо услуг по подбору персонала, занимаются предоставлением услуг в сфере кадрового (управленческого) консалтинга; соответственно, заинтересованность в изучении и внедрении в практику своей деятельности новых форм занятости и новых кадровых (управленческих) технологий высока, так как данный аспект является фактором обеспечения конкурентоспособности агентства на региональном рынке труда.

Цель анализа – выявление новых форм занятости и кадровых технологий, способствующих появлению НФЗ, применяемых на региональном рынке труда.

На основе цели анализа нами поставлены следующие задачи:

- 1) составление перечня коммерческих услуг в сфере нестандартной занятости на региональном рынке;
- 2) уточнение содержания НФЗ и новых кадровых технологий;
- 3) определение масштабов распространения НФЗ;
- 4) отбор экспертов для проведения экспертного опроса представителей кадровых агентств по проблемам и перспективам использования нестандартных форм занятости и кадровых технологий.

Предлагаемый метод сбора информации – контент-анализ, метод качественно-количественного анализа содержания сайтов кадровых агентств, предоставляющих услуги в сегменте нестандартной занятости.

Объект исследования – сайты кадровых и рекрутинговых агентств, работающих на региональном рынке труда.

Предмет исследования – количественная и качественная информация о новых кадровых технологиях, таких как аутстаффинг, аутсорсинг, аутпейсмент,

и новых формах занятости – фриланс, дистанционная занятость, временный труд и др.

Основными смысловыми единицами в данном исследовании послужили понятия, обозначающие НФЗ и кадровые технологии. Определяли, относится ли информация на сайте к НФЗ (кадровым технологиям) или нет. Если да, то смысловыми единицами для отбора нужной информации являются: определение услуги НФЗ; профессии (виды деятельности).

Систематизировать информацию предлагается по кодификатору, форма которого представлена в таблице 21.

Таблица 22 – Форма кодификатора для проведения контент-анализа информации о предоставлении услуг в сфере НФЗ на рынке труда

Название агентства	Определение / пакет услуг	Профессии, виды деятельности

Более глубокий анализ практики оказания услуг в сфере НФЗ предлагается проводить с помощью экспертного опроса представителей кадровых агентств. В качестве инструмента предлагается использовать анкету, представленную в приложении Г.

Разработана технология анализа информации об услугах, оказываемых кадровыми агентствами в секторе нестандартной занятости, которая войдет в комплексную оценку анализа информации по НФЗ в регионе.

Таким образом, нами разработана методика анализа информации о масштабах НФЗ. В основе реализации методики лежит оценка развития НФЗ на региональном рынке труда, мы предлагаем проведение периодического мониторинга ситуации посредством опроса стейкхолдеров рынка труда, а также анализа статистических данных для оценки и прогноза развития НФЗ.

2.3 Методика расчета показателей развития и оценки нестандартных форм занятости в регионе

Цель предложенного в диссертационной работе алгоритма оценки развития масштабов и структуры НФЗ заключается в получении объективных количественных и качественных данных. Обработка собранной информации о НФЗ предполагается на этапе 5 методики проведения эмпирического исследования нестандартных форм занятости (представлена в п. 2.2).

При анализе использовались традиционные способы и приемы: абсолютные, относительные и средние величины; сравнение, группировка.

Алгоритм технологии оперативного анализа рынка труда включает в себя следующие этапы.

1. Подготовка инструментария, сбор информации о фактическом состоянии НФЗ и ее структуре на рынке труда на дату исследования.

2. Обработка полученной информации; расчет показателей НФЗ по методике, схематично отображенной далее на рисунке 8; составление аналитических таблиц.

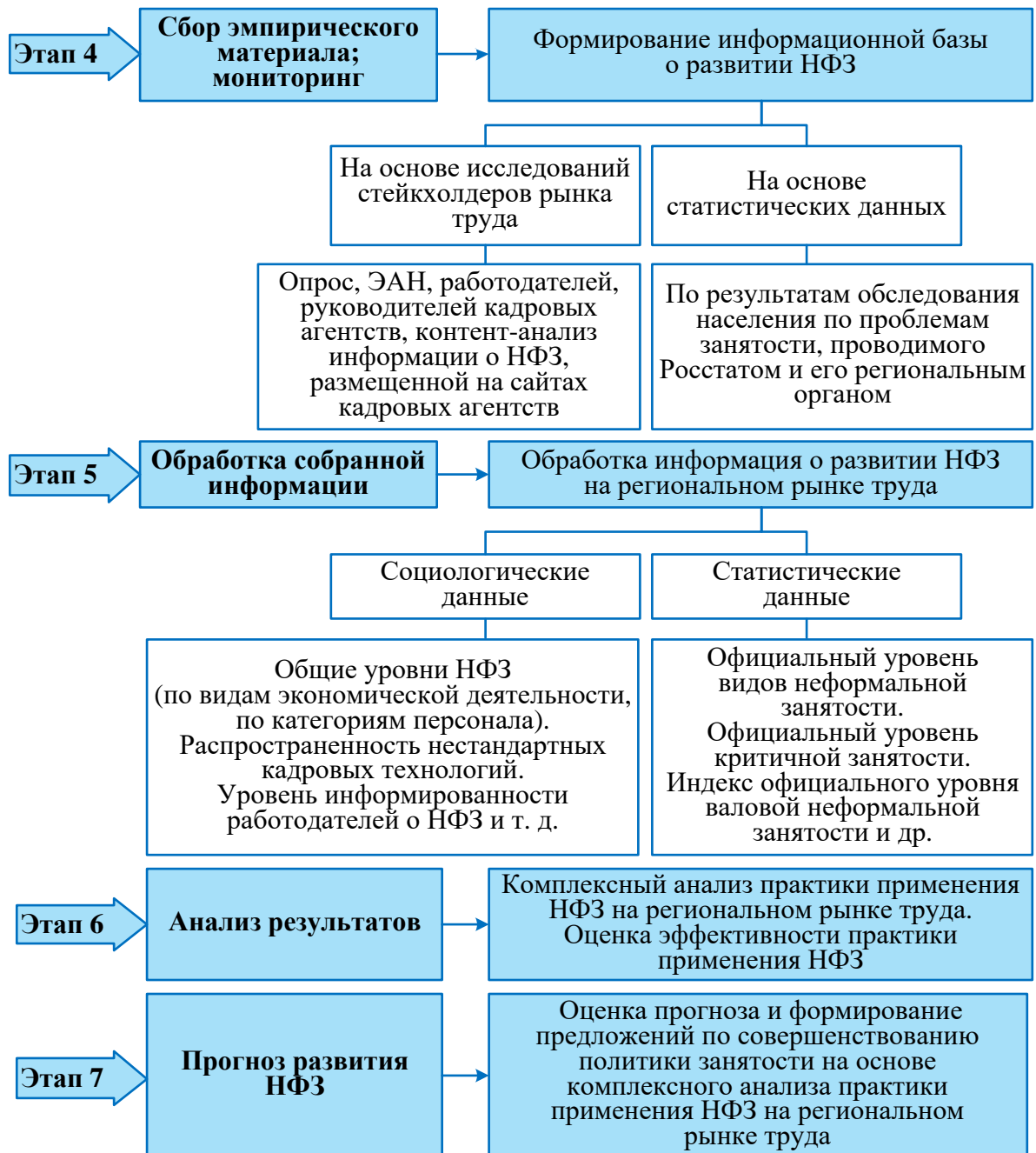
3. Анализ результатов, формулирование выводов исследования и разработка мероприятий по оперативному управлению занятостью в регионе.

Предложенные диссертантом этапы имеют четкую взаимосвязь и должны выполняться последовательно. Модель анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости на региональном рынке труда представлена на рисунке 7.

Этап сбора эмпирического материала по формированию информационной базы для анализа масштабов и структуры НФЗ включает два блока:

– статистические данные, регистрируемые в регионе территориальным органом Росстата (в работе – на примере информации Свердловскстата);

– результаты социологического опроса стейкхолдеров рынка труда по вопросам НФЗ (рисунок 7), в качестве основного принято экономически активное население.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 7 – Модель анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости на региональном рынке труда

Этап обработки собранной информации данной модели включает в себя методику расчета из системы показателей:

- масштабы и динамика НФЗ по данным, регистрируемым в регионе территориальным органом Росстата (в работе – на примере информации Свердловскстата);

- масштабы и динамика НФЗ по результатам проведенного социологического исследования среди ЭАН;

- удовлетворенность (динамика изменений) нестандартными формами занятости ЭАН;

- готовность ЭАН к НФЗ, т. е. прогноз развития нестандартных форм занятости в регионе на основе системы показателей.

Технология анализа информации о НФЗ предполагает обработку и анализ полученных результатов. Обработку полученной информации нами предлагается проводить по методике (таблица 23), которая состоит из ряда последовательных этапов.

Этап 1. Расчет статистической (полученной на основе данных территориального органа Росстата) и социологической (полученной на основе социологического исследования ЭАН) информации о масштабах НФЗ.

Расчет данной информации включает следующие блоки (рисунок 8).

Информационный блок предполагает обработку информации о том, насколько развиты формы нестандартной занятости, оценку распространения НФЗ и ее структуры; социальный блок – обработка информации о том, насколько эффективно применение НФЗ среди ЭАН в регионе; экономический блок – насколько экономически эффективно применение НФЗ в регионе; прогнозный блок – обработка информации о предполагаемом масштабе распространения НФЗ в регионе.

Этап 2. Составление характеристики о развитии, масштабах, структуре, распространению, эффективности применения НФЗ в регионе.

Этап 3. Составление характеристики о динамике распространения НФЗ в регионе за периоды на основе мониторинга и расчетных данных.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 8 – Блочная схема расчета данных о состоянии НФЗ на региональном рынке труда

Этап 4. Составление характеристики о прогнозировании масштабов распространения НФЗ на основе расчетных данных.

Этап 5. Анализ проведенных результатов, формулирование выводов исследования и разработка предложений и мероприятий по оперативному управлению и регулированию занятости в регионе.

Ниже представлены методические подходы к определению ряда показателей нестандартной занятости. Показатели сгруппированы по блокам информационной базы для расчета в таблицах 23–29.

В таблице 23 представлены показатели информационного блока, рассчитываемые на основе официальных статистических данных. В данной таблице систематизированы существующие показатели официально зарегистрированного уровня нестандартной занятости по видам НФЗ, а также индексы показателей НФЗ для оценки их динамики.

Таблица 23 – Предлагаемая методика расчета показателей информационного блока на основе статистических данных

Информационный блок			
Статистические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
Официальный уровень общей (валовой) нестандартной занятости, %	$Y_{\text{НФЗ об}} = \frac{Ч_{\text{НФЗ об}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{НФЗ об}}$ – численность занятых всех видов, работающих по НФЗ; $Ч_3$ – общая численность занятых</p>	Индекс официального уровня общей (валовой) нестандартной занятости	$I_{\text{НФЗ об}} = \frac{\sum Y_{\text{НФЗ о}}}{\sum Y_{\text{НФЗ б}}},$ <p>где $Y_{\text{НФЗ о}}$, $Y_{\text{НФЗ б}}$ – официальный уровень общей (валовой) НФЗ отчетного и базисного периода (сумма уровней НФЗ всех видов)</p>
Официальный уровень видов нестандартной занятости, %	$Y_{\text{НФЗ } i} = \frac{Ч_{\text{НФЗ } i}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{НФЗ } i}$ – численность i-го вида НФЗ</p>	Индекс официального уровня видов нестандартной занятости	$I_{\text{СвЗ}} = \frac{Y_{\text{Ч}_{\text{НФЗ } i о}}}{Y_{\text{Ч}_{\text{НФЗ } i б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{Ч}_{\text{НФЗ } i о}}$, $Y_{\text{Ч}_{\text{НФЗ } i б}}$ – официальный уровень i-го вида НФЗ отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень критичной занятости (малозанятости), %	$Y_{\text{к.з}} = \frac{Ч_{\text{к.з}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{к.з}}$ – численность занятых менее 30 ч в неделю</p>	Индекс официального уровня критичной занятости (малозанятости)	$I_{\text{у.к}} = \frac{Y_{\text{к.з о}}}{Y_{\text{к.з б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{к.з о}}$, $Y_{\text{к.з б}}$ – официальный уровень критичной занятости (малозанятости) отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень сверхзанятости, %	$Y_{\text{СвЗ}} = \frac{Ч_{\text{СвЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{СвЗ}}$ – численность занятых более 40 ч в неделю</p>	Индекс официального уровня сверхзанятости	$I_{\text{СвЗ}} = \frac{Y_{\text{СвЗ о}}}{Y_{\text{СвЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{СвЗ о}}$, $Y_{\text{СвЗ б}}$ – официальный уровень сверхзанятости отчетного и базисного периода</p>

Продолжение таблицы 23

Информационный блок			
Статистические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
Официальный уровень суммарной занятости, %	$Y_{\text{СуммЗ}} = \frac{Ч_{\text{СвЗ}} + Ч_{\text{К.З}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{СвЗ}}$ – численность занятых более 40 ч в неделю; где $Ч_{\text{К.З}}$ – численность занятых менее 30 ч в неделю</p>	Индекс официального уровня суммарной занятости	$I_{\text{СвЗ}} = \frac{Y_{\text{СуммЗ о}}}{Y_{\text{СуммЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{СуммЗ о}}$, $Y_{\text{СуммЗ б}}$ – официальный уровень суммарной занятости отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень случайной занятости, %	$Y_{\text{СлучЗ}} = \frac{Ч_{\text{СлучЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{СлучЗ}}$ – численность занятых на случайной работе, чел.</p>	Индекс официального уровня случайной занятости	$I_{\text{СлучЗ}} = \frac{Y_{\text{СлучЗ о}}}{Y_{\text{СлучЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{СлучЗ о}}$, $Y_{\text{СлучЗ б}}$ – официальный уровень случайной занятости отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень занятых в семейном бизнесе, %	$Y_{\text{СемЗ}} = \frac{Ч_{\text{СемЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{СемЗ}}$ – численность занятых в семейном бизнесе</p>	Индекс официального уровня занятых в семейном бизнесе	$I_{\text{СемЗ}} = \frac{Y_{\text{СемЗ о}}}{Y_{\text{СемЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{СемЗ о}}$, $Y_{\text{СемЗ б}}$ – официальный уровень занятых в семейном бизнесе отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень самозанятости, %	$Y_{\text{самоз}} = \frac{Ч_{\text{самоз}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{самоз}}$ – численность самозанятых</p>	Индекс официального уровня самозанятости	$I_{\text{самоз}} = \frac{Y_{\text{самоз о}}}{Y_{\text{самоз б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{самоз о}}$, $Y_{\text{самоз б}}$ – официальный уровень самозанятости отчетного и базисного периода</p>

Продолжение таблицы 23

Информационный блок			
Статистические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
Официальный уровень занятых предпринимательской деятельностью, %	$Y_{\text{Предпз}} = \frac{Ч_{\text{Предпз}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{Предпз}}$ – численность занятых предпринимательской деятельностью</p>	Индекс официального уровня занятых предпринимательской деятельностью	$I_{\text{Предпз}} = \frac{Y_{\text{Предпз о}}}{Y_{\text{Предпз б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{Предпз о}}$, $Y_{\text{Предпз б}}$ – официальный уровень занятых предпринимательской деятельностью отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень занятых по найму, работающих у физических лиц, %	$Y_{\text{з. физ. лиц}} = \frac{Ч_{\text{з. физ. лиц}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{з. физ. лиц}}$ – численность занятых по найму, работающих у физических лиц</p>	Индекс официального уровня занятых по найму, работающих у физических лиц	$I_{\text{з. физ. лиц}} = \frac{Y_{\text{з. физ. лиц о}}}{Y_{\text{з. физ. лиц б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{з. физ. лиц о}}$, $Y_{\text{з. физ. лиц б}}$ – официальный уровень занятых по найму отчетного и базисного периода</p>
Официальный уровень дополнительной занятости, %	$Y_{\text{Допз}} = \frac{Ч_{\text{Допз}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{Допз}}$ – численность занятых на дополнительной работе</p>	Индекс официального уровня дополнительной занятости	$I_{\text{Допз}} = \frac{Y_{\text{Допз о}}}{Y_{\text{Допз б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{Допз о}}$, $Y_{\text{Допз б}}$ – официальный уровень дополнительной занятости отчетного и базисного периода</p>
По виду оформления трудовых договоров			
Официальный уровень занятых, работающих по срочному трудовому договору (ТД), %	$Y_{\text{з. ср. ТД}} = \frac{Ч_{\text{з. ср. ТД}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{з. ср. ТД}}$ – численность занятых, работающих по срочному ТД</p>	Индекс официального уровня занятых, работающих по срочному ТД	$I_{\text{з. ср. ТД}} = \frac{Y_{\text{з. ср. ТД о}}}{Y_{\text{з. ср. ТД б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{з. ср. ТД о}}$, $Y_{\text{з. ср. ТД б}}$ – официальный уровень занятых, работающих по срочному ТД в отчетном и базисном периоде</p>

Продолжение таблицы 23

Информационный блок			
Статистические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
Официальный уровень занятых, работающих по гражданско-правовому договору (ГПД), %	$Y_{з. ГПД} = \frac{Ч_{з. ГПД}}{Ч_з} \times 100,$ <p>где $Ч_{з. ГПД}$ – численность занятых, работающих по ГПД</p>	Индекс официального уровня занятых, работающих по ГПД	$I_{з. Ср. ТД} = \frac{Y_{з. ГПД о}}{Y_{з. ГПД б}} \times 100,$ <p>где $Y_{з. ГПД о}$, $Y_{з. ГПД б}$ – официальный уровень занятых, работающих по ГПД, в отчетном и базисном периоде</p>
Общий уровень занятых, работающих без официального ТД, %	$Y_{з. неофиц} = \frac{Ч_{з. неофиц}}{Ч_з} \times 100,$ <p>где $Ч_{з. неофиц}$ – численность занятых работающих без официального ТД</p>	Индекс официального уровня занятых, работающих без официального ТД	$I_{з. Неофиц} = \frac{Y_{з. неофиц о}}{Y_{з. неофиц б}} \times 100,$ <p>где $Y_{з. неофиц о}$, $Y_{з. неофиц б}$ – официальный уровень занятых, работающих без официального ТД, в отчетном и базисном периоде</p>
Примечание – Составлено автором.			

Нами предложено дополнить систему показателей расчетами таких показателей, как:

– уровень суммарного показателя фактической продолжительности рабочей недели (это малозанятые и сверхзанятые), который даст оптимальный результат с точки зрения качества учета НФЗ;

– показатель валового уровня нестандартной занятости, который позволит дополнить существующую систему показателей оценкой динамики масштабов официального уровня нестандартной занятости путем расчета индекса валового уровня нестандартной занятости.

Таким образом, на основании данных официальной статистической информации по региону можно рассчитать уровень официальной нестандартной занятости по таким признакам, как уровень самостоятельной занятости, уровень занятых на дополнительной работе, уровень занятых у физического лица, уровень случайной занятости, уровень сверхзанятости и др. Оценка малозанятости с точки зрения критичной занятости проводится на основе расчета численности занятых менее 30 ч в неделю. Валовой (общий) уровень официальной нестандартной занятости по региону рассчитывается путем сложения количества занятого населения по всем видам нестандартной занятости, где i – вид нестандартной формы занятости.

Статистика не ведет учет работающих на условиях дистанционной занятости. Учитывая тенденцию к распространению такой формы занятости на рынке труда, предлагаем вести учет статистических данных для определения масштабов дистанционно занятых. Предлагаем вести учет статистических данных по всем формам дистанционной (удаленной) занятости, официально узаконенным в ТК РФ в начале 2021 г. Тогда можно будет рассчитать следующие показатели, которые мы предлагаем:

1) официальный уровень дистанционной занятости ($У_{\text{ДистЗ}}$) (общей, валовой), %:

$$У_{\text{ДистЗ}} = \frac{Ч_{\text{ДистЗ пост}} + Ч_{\text{ДистЗ пер}} + Ч_{\text{ДистЗ врем}}}{Ч_3} \times 100, \quad (9)$$

где $\mathcal{C}_{\text{Дист3 пост}}$ – численность занятых дистанционно на постоянной основе; $\mathcal{C}_{\text{Дист3 пер}}$ – численность занятых дистанционно периодически; $\mathcal{C}_{\text{Дист3 врем}}$ – численность занятых дистанционно временно.

2) официальный уровень постоянной дистанционной занятости ($\mathcal{Y}_{\text{Дист3 пост}}$), %:

$$\mathcal{Y}_{\text{Дист3 пост}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{Дист3 пост}}}{\mathcal{C}_3} \times 100; \quad (10)$$

3) официальный уровень временной дистанционной занятости ($\mathcal{Y}_{\text{Дист3 врем}}$), %:

$$\mathcal{Y}_{\text{Дист3 врем}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{Дист3 врем}}}{\mathcal{C}_3} \times 100; \quad (11)$$

4) официальный уровень периодической дистанционной занятости ($\mathcal{Y}_{\text{Дист3 пер}}$), %:

$$\mathcal{Y}_{\text{Дист3 пер}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{Дист3 пер}}}{\mathcal{C}_3} \times 100. \quad (12)$$

При ведении учета данных о работающих дистанционно будет возможно проводить мониторинг изменений показателей, используя следующую формулу:

$$I_{\text{Дист3}} = \frac{\mathcal{Y}_{\mathcal{C}_{\text{Дист3 } i o}}}{\mathcal{Y}_{\mathcal{C}_{\text{Дист3 } i б}}} \times 100, \quad (13)$$

где $\mathcal{Y}_{\mathcal{C}_{\text{Дист3 } i o}}$, $\mathcal{Y}_{\mathcal{C}_{\text{Дист3 } i б}}$ – официальный уровень дистанционной занятости i -го вида в отчетном и базисном периоде.

Можно отметить еще один показатель НФЗ, который остается без статистического учета в настоящее время, – это занятость на условиях фриланса. При ведении статистического учета фрилансеров предлагаем уровень занятых на условиях фриланса рассчитывать по формуле

$$U_{\text{фриланс}} = \frac{Ч_{\text{фриланс}}}{Ч_3} \times 100, \quad (14)$$

где $Ч_{\text{фриланс}}$ – численность фрилансеров.

Также возможно рассчитывать изменения динамике при мониторинге, используя следующую формулу:

$$I_{\text{фриланс}} = \frac{U_{\text{фриланс о}}}{U_{\text{фриланс б}}} \times 100, \quad (15)$$

где $U_{\text{фриланс о, б}}$ – официальный уровень фриланса в отчетном и базисном периодах.

Официальная статистика не позволяет выявить масштабы применения всех форм нестандартной занятости, таких как дистанционная занятость, фриланс и др.; также не позволяет оценить уровень удовлетворенности и готовности населения работать на условиях нестандартной занятости. Представленную систему показателей официально зарегистрированного уровня нестандартной занятости (таблица 23) мы предлагаем существенно дополнить за счет включения в информационную базу данных социологических исследований. Методические подходы к определению ряда показателей НФЗ на основе социологического исследования представлены в таблице 24.

Таблица 24 – Предлагаемая методика расчета информационного блока отдельных показателей нестандартных форм занятости на основе социологических данных опроса ЭАН

Информационный блок			
Социологические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
Уровень общей (валовой) нестандартной занятости, %	$Y_{\text{НФЗ об}} = \frac{Ч_{\text{НФЗ об}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{НФЗ об}}$ – общая численность занятых всех видов, работающих по НФЗ</p>	Индекс уровня общей (валовой) нестандартной занятости	$I_{\text{НФЗ об}} = \frac{\sum Y_{\text{НФЗ о}}}{\sum Y_{\text{НФЗ б}}},$ <p>где $Y_{\text{НФЗ о}}$, $Y_{\text{НФЗ б}}$ – уровень общей (валовой) НФЗ отчетного и базисного периода (сумма уровней НФЗ всех видов)</p>
Уровень видов нестандартной занятости, %	$Y_{\text{НФЗ } i} = \frac{Ч_{\text{НФЗ } i}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{НФЗ } i}$ – численность i-го вида НФЗ</p>	Индекс уровня видов нестандартной занятости	$I_{\text{НФЗ } i} = \frac{Y_{\text{НФЗ } i о}}{Y_{\text{НФЗ } i б}},$ <p>где $Y_{\text{НФЗ } i о}$, $Y_{\text{НФЗ } i б}$ – уровень i-го вида нестандартной занятости отчетного и базисного периода</p>
Уровень критичной занятости (малозанятости), %	$Y_{\text{к.з}} = \frac{Ч_{\text{к.з}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{к.з}}$ – численность занятых менее 30 ч в неделю</p>	Индекс уровня критичной занятости (малозанятости)	$I_{\text{к.з}} = \frac{Y_{\text{к.з о}}}{Y_{\text{к.з б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{к.з о}}$, $Y_{\text{к.з б}}$ – уровень критичной занятости (малозанятости) отчетного и базисного периода</p>
Уровень сверхзанятости, %	$Y_{\text{СвЗ}} = \frac{Ч_{\text{СвЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{СвЗ}}$ – численность занятых более 40 ч в неделю</p>	Индекс уровня сверхзанятости	$I_{\text{СвЗ}} = \frac{Y_{\text{СвЗ о}}}{Y_{\text{СвЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{СвЗ о}}$, $Y_{\text{СвЗ б}}$ – уровень сверхзанятости отчетного и базисного периода</p>

Продолжение таблицы 24

Информационный блок			
Социологические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
Уровень дистанционной занятости, %	$Y_{\text{ДистЗ}} = \frac{Ч_{\text{ДистЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{ДистЗ}}$ – численность занятых дистанционно</p>	Индекс уровня дистанционной занятости	$I_{\text{ДистЗ}} = \frac{Y_{\text{Ч}_{\text{ДистЗ} \text{ о}}}}{Y_{\text{Ч}_{\text{ДистЗ} \text{ б}}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{Ч}_{\text{ДистЗ} \text{ о}}}$, $Y_{\text{Ч}_{\text{ДистЗ} \text{ б}}}$ – уровень дистанционной занятости отчетного и базисного периода</p>
Уровень самозанятости, %	$Y_{\text{самоз}} = \frac{Ч_{\text{самоз}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{самоз}}$ – численность самозанятых</p>	Индекс уровня самозанятости	$I_{\text{самоз}} = \frac{Y_{\text{самоз о}}}{Y_{\text{самоз б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{самоз о}}$, $Y_{\text{самоз б}}$ – уровень самозанятости отчетного и базисного периода</p>
Уровень фриланса, %	$Y_{\text{фриланс}} = \frac{Ч_{\text{фриланс}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{фриланс}}$ – численность фрилансеров</p>	Индекс уровня фриланса	$I_{\text{фриланс}} = \frac{Y_{\text{фриланс о}}}{Y_{\text{фриланс б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{фриланс о}}$, $Y_{\text{фриланс б}}$ – уровень фриланса отчетного и базисного периода</p>
Уровень дополнительной занятости, %	$Y_{\text{ДопЗ}} = \frac{Ч_{\text{ДопЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{ДопЗ}}$ – численность занятых на дополнительной работе</p>	Индекс уровня дополнительной занятости	$I_{\text{ДопЗ}} = \frac{Y_{\text{ДопЗ о}}}{Y_{\text{ДопЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{ДопЗ о}}$, $Y_{\text{ДопЗ б}}$ – уровень дополнительной занятости отчетного и базисного периода</p>
Уровень занятых предпринимательской деятельностью, %	$Y_{\text{ПредпЗ}} = \frac{Ч_{\text{ПредпЗ}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{\text{ПредпЗ}}$ – численность занятых предпринимательской деятельностью</p>	Индекс уровня занятых предпринимательской деятельностью	$I_{\text{ПредпЗ}} = \frac{Y_{\text{ПредпЗ о}}}{Y_{\text{ПредпЗ б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\text{ПредпЗ о}}$, $Y_{\text{ПредпЗ б}}$ – уровень занятых предпринимательской деятельностью отчетного и базисного периода</p>

Продолжение таблицы 24

Информационный блок			
Социологические данные		Мониторинг динамики	
Название показателя	Способ расчета показателя	Название показателя	Способ расчета показателя
По виду оформления трудовых договоров			
Уровень занятых, работающих по срочному ТД, %	$Y_{3. \text{Ср. ТД}} = \frac{Ч_{3. \text{Ср. ТД}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{3. \text{Ср. ТД}}$ – численность занятых по срочному ТД</p>	Индекс уровня занятых, работающих по срочному ТД	$I_{3. \text{Ср. ТД}} = \frac{Y_{3. \text{Ср. ТД о}}}{Y_{3. \text{Ср. ТД б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{3. \text{Ср. ТД о}}$, $Y_{3. \text{Ср. ТД б}}$ – уровень занятых, работающих по срочному ТД, в отчетном и базисном периоде</p>
Уровень занятых, работающих по ГПД, %	$Y_{3. \text{ГПД}} = \frac{Ч_{3. \text{ГПД}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{3. \text{ГПД}}$ – численность занятых работающих по ГПД</p>	Индекс уровня занятых, работающих по ГПД	$I_{3. \text{Ср. ТД}} = \frac{Y_{3. \text{ГПД о}}}{Y_{3. \text{ГПД б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{3. \text{ГПД о}}$, $Y_{3. \text{ГПД б}}$ – уровень занятых, работающих по ГПД, в отчетном и базисном периоде</p>
Уровень занятых, работающих без официального ТД, %	$Y_{3. \text{неофиц}} = \frac{Ч_{3. \text{неофиц}}}{Ч_3} \times 100,$ <p>где $Ч_{3. \text{неофиц}}$ – численность занятых, работающих без официального ТД</p>	Индекс уровня занятых, работающих без официального ТД	$I_{3. \text{неофиц}} = \frac{Y_{3. \text{неофиц о}}}{Y_{3. \text{неофиц б}}} \times 100,$ <p>где $Y_{3. \text{неофиц о}}$, $Y_{3. \text{неофиц б}}$ – уровень занятых, работающих без официального ТД, в отчетном и базисном периоде</p>
Примечание – Составлено автором.			

По данным социологических опросов мы предлагаем рассчитать такие показатели, как «готовность населения к нестандартным формам занятости», «уровень удовлетворенности НФЗ» (таблица 25).

Таблица 25 – Предлагаемая методика расчета показателей социального блока на основе социологических данных

Социальный блок	
Название показателя	Способ расчета показателя
Уровень удовлетворенности занятых НФЗ, %	$Y_{\text{удовл. НФЗ}} = \frac{Ч_{\text{д. НФЗ}}}{Ч_{\text{НФЗ}}},$ <p>где $Ч_{\text{д. НФЗ}}$ – численность довольных своей работой в группе занятых на условиях НФЗ; $Ч_{\text{НФЗ}}$ – численность занятых на условиях НФЗ</p>
Мониторинг динамики	
Индекс удовлетворенности занятых НФЗ	$I_{Y_{\text{удовл. НФЗ}}} = \frac{Y_{\text{удовл. НФЗ о}}}{Y_{\text{удовл. НФЗ б}}},$ <p>где $Y_{\text{удовл. НФЗ о}}$, $Y_{\text{удовл. НФЗ б}}$ – уровень удовлетворенности занятых НФЗ в отчетном и базисном периоде</p>
Примечание – Составлено автором.	

По данным опроса можно рассчитать удовлетворенность работников своей занятостью по каждой форме нестандартной занятости:

$$I_{Y_{\text{удовл. НФЗ } i}} = \frac{Ч_{\text{д. НФЗ } i}}{Ч_{\text{НФЗ } i}}, \quad (16)$$

где $Ч_{\text{д. НФЗ } i}$ – численность довольных своей работой в группе занятых на условиях НФЗ по i -му виду НФЗ; $Ч_{\text{НФЗ } i}$ – численность занятых на условиях НФЗ по i -му виду НФЗ.

В таблицах 26 и 27 представлены показатели расчета прогнозного блока на основе статистических и социологических данных. Расчет этих показателей поз-

волит составить характеристику о прогнозировании масштабов распространения НФЗ.

Таблица 26 – Предлагаемая методика расчета показателей экономического блока на основе статистических данных

Экономический блок	
Название показателя	Способ расчета показателя
Экономия бюджетных средств, тыс. р.	$\mathcal{E}_{\text{БС}} = \mathcal{Z}_{\text{выплат. Б}} \times \frac{\text{УСД}_6}{100},$ <p>где $\mathcal{Z}_{\text{выплат. Б}}$ – затраты на социальную защиту безработных (выплата пособий по безработице); УСД_6 – уровень сдерживания безработицы (таблица 28)</p>
Мониторинг динамики	
Индекс экономии бюджетных средств	$I_{\mathcal{E}_{\text{БС}}} = \frac{Y_{\mathcal{E}_{\text{БС}0}}}{Y_{\mathcal{E}_{\text{БС}6}}} \times 100,$ <p>где $Y_{\mathcal{E}_{\text{БС}0}}$, $Y_{\mathcal{E}_{\text{БС}6}}$ – уровень экономии бюджетных средств в отчетном и базисном периоде</p>
Примечание – Составлено автором.	

Таблица 27 – Предлагаемая методика расчета показателей прогнозного блока на основе социологических данных

Экономический блок	
Название показателя	Способ расчета показателя
Уровень готовности к нестандартной занятости	$Y_{\text{гот. НФЗ}} = \mathcal{C}_{\text{згот. НФЗ}} \times d_3 \times \mathcal{C}_{\text{Бгот. НФЗ}} \times d_Б,$ <p>где $\mathcal{C}_{\text{з(б)гот. НФЗ}}$ – численность занятых (безработных), указавших готовность работать на условиях НФЗ; $d_{\text{з(б)}}$ – доля занятых (безработных) от численности экономически активного населения</p>
Уровень готовности к нестандартной занятости по виду НФЗ	$Y_{\text{гот. НФЗ } i} = \mathcal{C}_{\text{згот. НФЗ } i} \times d_3 \times \mathcal{C}_{\text{Бгот. НФЗ } i} \times d_Б,$ <p>где $\mathcal{C}_{\text{з(б)гот. НФЗ } i}$ – численность занятых (безработных), указавших готовность работать на условиях НФЗ i-го вида</p>
Уровень информированности работников о НФЗ	$Y_{\text{инф. НФЗ } i} = \mathcal{C}_{\text{инф. НФЗ } i} \times d_3 \times \mathcal{C}_{\text{Бинф. НФЗ } i} \times d_Б,$ <p>где $\mathcal{C}_{\text{з(б)инф. НФЗ } i}$ – численность занятых (безработных), информированных о НФЗ</p>

Продолжение таблицы 27

Экономический блок	
Название показателя	Способ расчета показателя
Уровень информированности работников о нестандартных формах занятости по виду НФЗ	$Y_{\text{инф. НФЗ } i} = \mathcal{C}_{\text{з инф. НФЗ } i} \times d_{\text{з}} \times \mathcal{C}_{\text{б инф. НФЗ } i} \times d_{\text{б}},$ <p>где $\mathcal{C}_{\text{з(б) инф. НФЗ } i}$ – численность занятых (безработных), информированных об i-м виде НФЗ</p>
Примечание – Составлено автором.	

Учет уровня информированности безработных граждан предлагается вести в центрах занятости при их обращении. Таким образом, участие безработных граждан в НФЗ может принести экономию бюджетных средств от сокращения выплат пособий по безработице.

Можно отметить неоднозначное отношение к развитию НФЗ различных субъектов социально-трудовых отношений. Так, по мнению представителей профсоюзов, нестандартные формы занятости способствуют снижению социальных гарантий и ухудшению условий труда для работников. В то же время среди достоинств применения НФЗ можно отметить возможность сдерживания безработицы. Для некоторых социальных групп нестандартные формы занятости более предпочтительны, чем стандартная занятость (матери с малолетними детьми; лица с ограниченными возможностями здоровья и др.).

По мнению автора, отсутствие регулирования НФЗ не устранил их с рынка труда. Эти формы эффективны для бизнеса, а значит, будут использоваться. Поэтому институтам регулирования занятости следует продуманно подходить к вопросам регулирования данных процессов. Таким образом, эффективное применение НФЗ на рынке труда вполне возможно.

На данной стадии исследования определены следующие подходы к оценке эффективности применения НФЗ, представленные в таблице 28.

Таблица 28 – Предлагаемые подходы и методы расчета показателей эффективности нестандартных форм занятости

Название показателя	Способ расчета показателя
Социальный подход	
Удовлетворенность занятых НФЗ, %*	$УД_з = \frac{Ч_{НФЗд}}{Ч_{НФЗ}},$ <p>где $Ч_{НФЗд}$ – численность довольных своей работой в группе занятых на условиях НФЗ</p>
Уровень сдерживания безработицы, %**	$УСД = У_{без} \times (1 - I_{к.з}),$ <p>где $У_{без}$ – уровень общей безработицы, %; $I_{к.з}$ – индекс роста уровня критичной занятости (малозанятости) (см. таблицу 23)</p>
Уровень готовности к нестандартной занятости по виду НФЗ	$У_{гот.НФЗi} = Ч_{згот.НФЗi} \times d_з \times Ч_{Бгот.НФЗi} \times d_Б,$ <p>где $Ч_{з(б)гот.НФЗi}$ – численность занятых (безработных), указавших готовность работать на условиях НФЗ i-го вида; $d_{з(б)}$ – доля занятых (безработных) от численности экономически активного населения</p>
Экономический подход	
Экономия бюджетных средств, тыс. р.	$Э_{БС} = З_{без} \times \frac{УСД}{100},$ <p>где $З_{без}$ – затраты на социальную защиту безработных (выплата пособий по безработице)</p>
<p>Примечание – Составлено автором. * Рассчитывается по итогам социологического опроса. ** Предусмотрен для использования в условиях кризиса.</p>	

Таким образом, нами разработаны и предложены показатели оценки эффективности применения нестандартных форм занятости с точки зрения социального и экономического подходов, которые позволяют сделать вывод, что эффективное применение НФЗ на региональном рынке труда возможно.

Оценка социальной эффективности НФЗ с точки зрения населения проводится на основе расчета уровня удовлетворенности занятых. Уровень готовности ЭАН к нестандартной занятости определяется отдельно по ее формам (малозанятость; сверхзанятость; работа не на территории работодателя; гибкий график (нестандартный режим труда и самостоятельное регулирование режима труда); нестандартная занятость) и рассчитывается от общей численности занятых на усло-

виях НФЗ ($Ч_{НФЗ}$). На основе расчета готовности работать на условиях НФЗ можно вычислить экономию бюджета на социальные выплаты по безработице.

Методические подходы к определению ряда показателей НФЗ на основе контент-анализа информации о НФЗ, размещенной на сайтах кадровых агентств, и опроса их руководителей представлены в таблице 29.

Таблица 29 – Предлагаемые методы расчета показателей нестандартных форм занятости на основе контент-анализа информации о НФЗ, размещенной на сайтах кадровых агентств и опроса их руководителей

Показатель	Способ расчета
Уровень специализации кадровых агентств на НФЗ, %	$Y_{\text{Спец. КА}} = \frac{КА_{НФЗ}}{КА} \times 100,$ <p>где $КА_{НФЗ}$ – количество кадровых агентств, оказывающих услуги в сфере НФЗ; $КА$ – общее количество кадровых агентств</p>
Структура услуг кадровых агентств в сфере НФЗ, %	$Y_{\text{Структ. КА}_{НФЗ i}} = \frac{Y_{КА_{НФЗ i}}}{Y_{КА_{НФЗ \text{ общ}}}} \times 100,$ <p>где $Y_{КА_{НФЗ i}}$ – количество услуг кадровых агентств в сфере НФЗ i-го вида; $Y_{КА_{НФЗ \text{ общ}}}$ – общее количество услуг кадровых агентств в сфере НФЗ</p>
Мониторинг динамики	
Индекс уровня специализации кадровых агентств на нестандартных формах занятости	$I_{Y_{\text{Спец. КА}}} = \frac{Y_{\text{Спец. КА } o}}{Y_{\text{Спец. КА } б}},$ <p>где $Y_{\text{Спец. КА } o}$, $Y_{\text{Спец. КА } б}$ – уровень специализации кадровых агентств на нестандартных формах занятости в отчетном и базисном периодах</p>
Индекс структуры услуг кадровых агентств в сфере НФЗ	$I_{Y_{\text{Структ. КА}_{НФЗ i}}} = \frac{Y_{\text{Структ. КА}_{НФЗ i } o}}{Y_{\text{Структ. КА}_{НФЗ i } б}},$ <p>где $Y_{\text{Структ. КА}_{НФЗ i } o}$, $Y_{\text{Структ. КА}_{НФЗ i } б}$ – уровень структуры услуг кадровых агентств в сфере НФЗ i-го вида в отчетном и базисном периодах</p>
Примечание – Составлено автором.	

Кадровые агентства, помимо услуг по подбору персонала, предоставляют услуги в сфере кадрового (управленческого) консалтинга. В настоящее время они заинтересованы во внедрении в практику своей деятельности новых форм занятости и новых кадровых (управленческих) технологий, так как данный аспект явля-

ется фактором обеспечения конкурентоспособности агентства на региональном рынке труда.

В качестве обобщенного показателя, учитывающего как статистические, так и социологические показатели уровня нестандартной занятости, нами предложен интегральный показатель оценки развития НФЗ, при его определении индексы перемножаются:

$$I_{\text{общ НФЗ } i} = I_{1 \text{ НФЗ } i} \times I_{2 \text{ НФЗ } i} \times I_{3 \text{ НФЗ } i} \times I_{4 \text{ НФЗ } i} \times I_{5 \text{ НФЗ } i}, \quad (17)$$

где $I_{1 \text{ НФЗ } i}$ – индекс НФЗ i -го вида (статистические данные); $I_{2 \text{ НФЗ } i}$ – индекс НФЗ i -го вида по результатам мониторинга ЭАН (по основной работе); $I_{3 \text{ НФЗ } i}$ – индекс НФЗ i -го вида по результатам мониторинга ЭАН (по дополнительной работе); $I_{4 \text{ НФЗ } i}$ – индекс НФЗ i -го вида по результатам мониторинга работодателей; $I_{5 \text{ НФЗ } i}$ – индекс НФЗ i -го вида по результатам мониторинга предоставления услуг в сфере НФЗ кадровыми агентствами.

Если $I_{\text{общ НФЗ } i} > 1$, то это означает, что суммарный показатель оценки развития нестандартной занятости i -го вида увеличивается под влиянием социально-экономических факторов, в связи с развитием НФЗ и уменьшением доли занятости со стандартными условиями. Если $I_{\text{общ НФЗ } i} < 1$, то это означает, что суммарный показатель оценки развития нестандартной занятости i -го вида снижается. Считаем, что расчет данного показателя позволит улучшить информационное обеспечение о масштабах, структуре и оценке развития НФЗ в регионе.

Система официальных социально-экономических показателей оценки эффективности применения НФЗ имеет недостатки: двойной счет, низкая информативность. Например, по материалам официальной статистики невозможно выявить масштаб распространения НФЗ (дистанционной занятости, фриланса и др., в том числе форм, реализуемых с использованием таких кадровых технологий, как аутсорсинг, аутстаффинг), а также не получится оценить степень удовлетворенности и готовность населения работать на условиях нестандартной занятости. Автор ра-

боты существенно дополнил имеющуюся систему показателей за счет включения в информационную базу расчета данных социологических исследований, разработал показатели оценки эффективности применения НФЗ с точки зрения социального и экономического подходов, а также эффективности применения НФЗ.

Данный методический подход может быть полезен центрам занятости при оказании информационных услуг для работников и работодателей, при принятии управленческих решений при содействии занятости, а также для совершенствования внутреннего регламента работы в вопросах трудоустройства, особенно таких категорий, как граждане с ограниченными возможностями здоровья, граждане с малолетними детьми и пр.

Результаты диссертационного исследования могут найти практическое применение при совершенствовании инструментов государственного регулирования НФЗ на рынке труда, будут интересны бизнесу, так как новые кадровые технологии имеют высокую практическую значимость для решения проблем управления человеческими ресурсами на уровне организации и в целом на региональном уровне. Регулирование сегмента нестандартной занятости будет способствовать решению многих проблем антикризисного управления социально-экономической сферой территории, особенно в условиях нестабильности.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Систематизированы существующие социально-экономические показатели оценки сегмента официальной нестандартной занятости, выявлены их недостатки, что позволило дополнить существующую систему показателей оценки динамики масштабов официально зарегистрированного уровня нестандартной занятости расчетом показателей нестандартной занятости.

2. Разработана система показателей оценки эффективности применения нестандартных форм занятости с точки зрения социального и экономического подходов путем включения в информационную базу расчета данных социологических исследований.

3. Предложенная методика позволит проводить мониторинг оценки масштабов применения и развития нестандартных форм занятости в регионе.

3 Анализ развития нестандартных форм занятости в регионе

3.1 Анализ нестандартного сегмента занятости в регионе на примере Свердловской области

Предложенная во второй главе методика анализа была апробирована на примере Свердловской области. Нами изучена официальная статистическая информация по вопросам занятости на региональном рынке труда. Собранный и обработанный массив официальных статистических данных позволяет определить уровни официальной нестандартной занятости по видам в процентах от численности занятого населения Свердловской области, а также уровень безработицы (таблица 30).

Таблица 30 – Динамика региональной официальной нестандартной занятости по видам и уровень безработицы населения, % (на примере Свердловской области)

Год	Статус на основной работе		Место основной работы		Фактическая продолжительность рабочей недели		Вид основной работы по найму			Имеют дополнительную работу	Неформальная занятость	Безработные
	Самостоятельная занятость	Неоплачиваемый семейный работник	Сфера предпринимательской деятельности	Наем у физического лица	< 30 ч	> 40 ч	На конкретный срок	Случайная	Договор на выполнение конкретного объема работ (услуг)			
1993	0,7	0,1	... *	...	6,2	7,7	0,3	1,9	...	6,2
1994	1,0	0,1	6,4	5,1	0,2	1,6	...	8,3
1995	0,6	0,1	5,6	4,8	0,1	1,0	...	8,4
1996	1,1	0,1	5,9	4,5	0,2	1,7	...	8,5
1997	2,2	0,0	5,0	8,4	1,3	1,5	...	10,2
1998	2,0	0,2	5,1	7,6	0,8	1,5	...	10,5

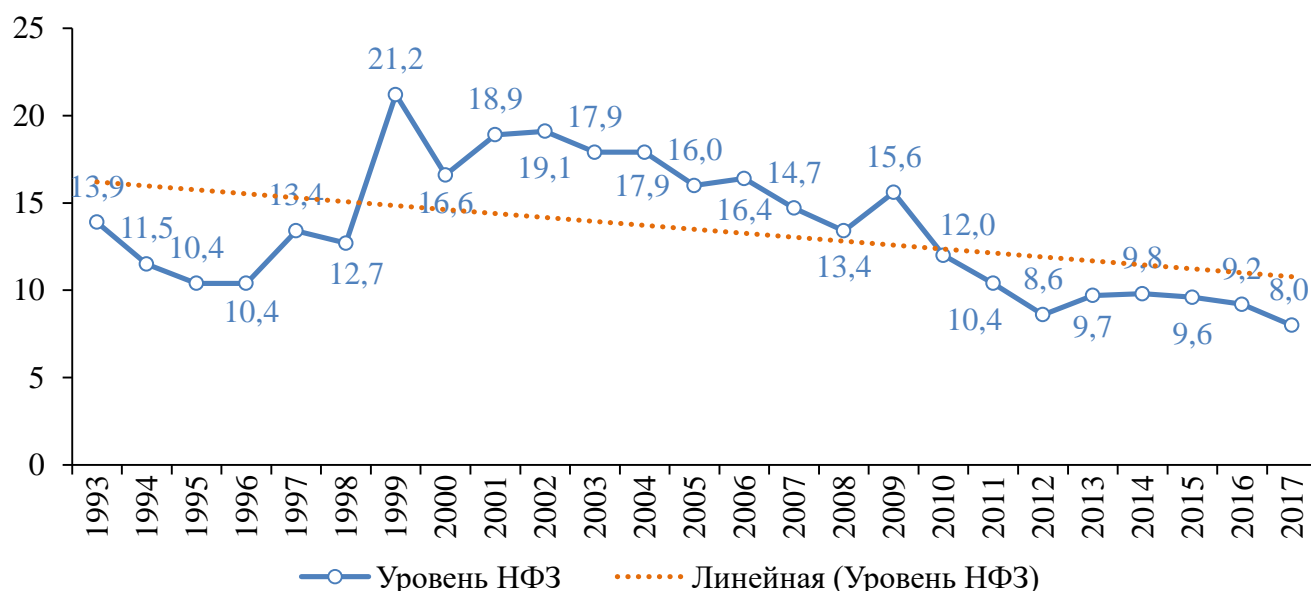
Продолжение таблицы 30

Год	Статус на основной работе		Место основной работы		Фактическая продолжительность рабочей недели*		Вид основной работы по найму			Имеют дополнительную работу	Неформальная занятость	Безработные
	Самостоятельная занятость	Неоплачиваемый семейный работник	Сфера предпринимательской деятельности	Наем у физического лица	< 30 ч	> 40 ч	На конкретный срок	Случайная	Договор на выполнение конкретного объема работ (услуг)			
1999	4,2	0,1	4,5	3,5	7,0	14,2	3,6	0,6	1,2	4,1	...	13,8
2000	3,8	0,1	3,9	3,4	5,7	10,9	2,3	0,4	1,3	3,9	...	10
2001	3,8	0,0	4,9	3,6	5,9	13,0	3,2	2,0	0,6	3,6	10,7	7,7
2002	3,4	0,1	4,1	5,7	5,0	14,1	3,0	2,5	0,8	2,9	...	8,4
2003	3,0	0,1	3,4	8,3	4,6	13,3	3,8	3,0	1,4	3,4	...	7,6
2004	3,1	0,0	4,0	9,5	5,6	12,3	3,5	3,8	1,1	3,2	15,1	7,3
2005	4,1	0,0	4,3	9,8	4,7	11,3	4,8	4,4	1,1	3,3	...	6,8
2006	2,3	0,1	3,0	10,3	3,4	13,0	5,1	4,3	1,8	2,6	...	7
2007	2,4	0,0	3,7	9,5	3,9	10,8	2,9	3,3	1,7	2,2	14,4	5,3
2008	2,0	0,1	3,2	10,9	3,8	9,6	4,6	3,3	3,1	2,2	...	4,8
2009	3,0	0,5	4,3	10,3	6,8	8,8	4,5	3,1	0,8	3,1	16,6	8,3
2010	2,8	0,3	3,3	7,4	4,3	7,7	3,8	3,1	0,8	2,5	...	8,4
2011	3,1	0,4	3,6	10,1	3,7	6,7	2,4	3,6	0,6	2,6	...	7,2
2012	2,8	0,3	3,2	10,5	3,0	5,6	2,4	3,1	1,1	1,8	15,4	5,8
2013	3,5	0,3	3,5	6,2	2,4	3,0	0,7	2,1	...	5,9
2014	...	0,7	4,3	9,7	3,7	6,1	6,1
2015	...	0,9	3,8	9,6	3,6	6,0	2,2	15,6	6,5
2016	...	0,9	3,9	10,2	3,8	5,4	6,2
2017	...	0,1	3,7	11,1	3,1	4,9	1,9	...	5,5
2018	...	0,3	4,07	10,0	2,8	1,4	1,9	...	4,8
2019	...	0,2	3,9	10,7	3,1	3,1	1,6	3,3	15,3	4,2
2020 (III квартал)	...	0,3	3,2	9,9	1,4	3,3

Примечание – Составлено автором.
* Нет информации.

По данным таблицы 30 можно оценить, как менялась динамика отдельных форм нестандартной занятости за исследуемый период. Следует отметить сложность получения точной оценки масштаба развития НФЗ, так как один респондент может одновременно относиться к разным видам нестандартной занятости и, таким образом, участвовать в двойном подсчете. Считаем, что суммарный показатель фактической продолжительности рабочей недели, а именно численность занятых менее 30 ч в неделю (малозанятых) и численность занятых более 40 ч в неделю (сверхзанятых), даст оптимальный результат с точки зрения качества учета.

Динамика интегральной оценки официального уровня нестандартной занятости представлена на рисунке 9.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 9 – Динамика официального уровня нестандартной занятости в Свердловской области в 1993–2017 гг., % занятых (в совокупности по работающим менее 30 ч и более 40 ч еженедельно)

По динамике официального уровня НФЗ в Свердловской области можно судить о высоком уровне распространения данного явления на рынке труда в регионе: как видим, доля нестандартно занятых по суммарному показателю фактической продолжительности рабочего времени составляет около 10 %. Также можно

отметить, что рост НФЗ наблюдается в аналогичных периодах проявления кризисов в экономике. Например, после кризиса 1998 г. уровень нестандартной занятости увеличился до 21 %, в 2009 г. также отмечался рост НФЗ, т. е. формат занятости «привязан» к кризисам в экономике.

В периоды кризиса наиболее ярко проявляется изменение уровня критической занятости (малозанятости) – доля занятых менее 30 рабочих часов в неделю увеличивается в это время (рисунок 10).

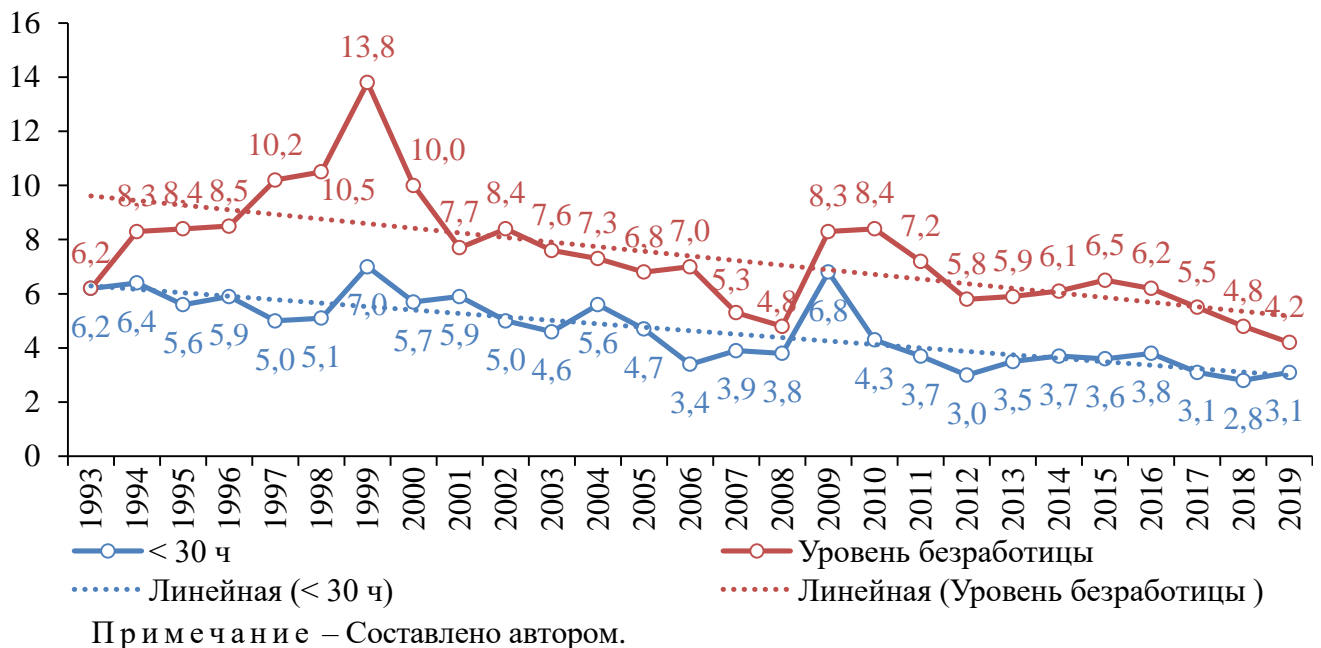


Рисунок 10 – Корреляция уровня критической занятости (малозанятости) (рабочее время < 30 ч в неделю) и уровня общей безработицы в Свердловской области, %

Прослеживая взаимосвязь между уровнем уровня критической занятости (малозанятости) и уровнем безработицы, можно отметить, что при невозможности перевода работников на сокращенный рабочий график уровень безработицы был бы значительно больше. Таким образом, считаем, что уровень малозанятости – официальный уровень критической занятости, который имеет особый статус в системе показателей нестандартных форм занятости. Данное суждение легло в ос-

нову разработки показателя эффективности применения НФЗ, приведенного в таблице 28 в п. 2.3.

Далее на рисунке 11 нами представлена динамика форм нестандартной занятости с 1993 по 2019 г.

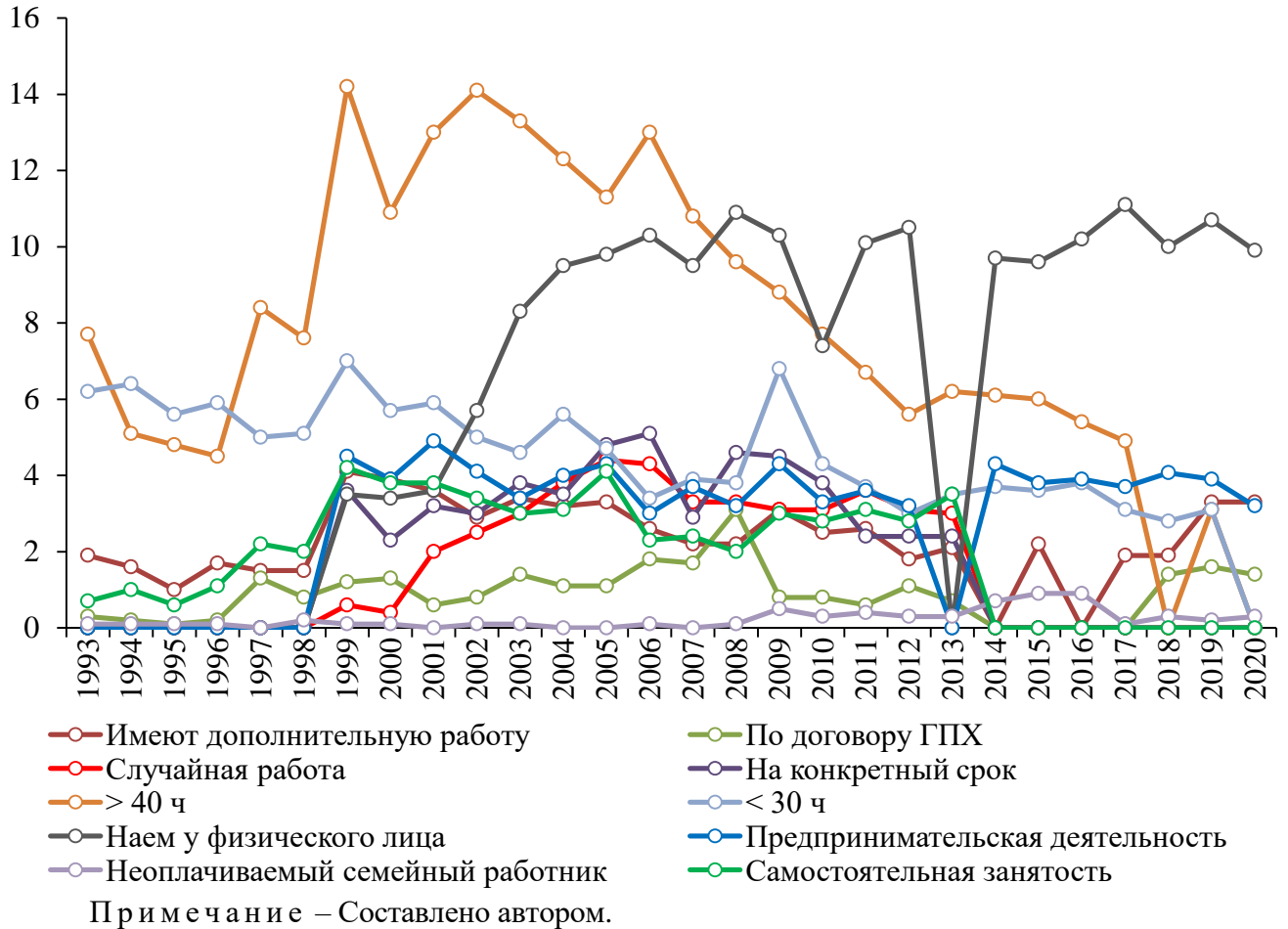
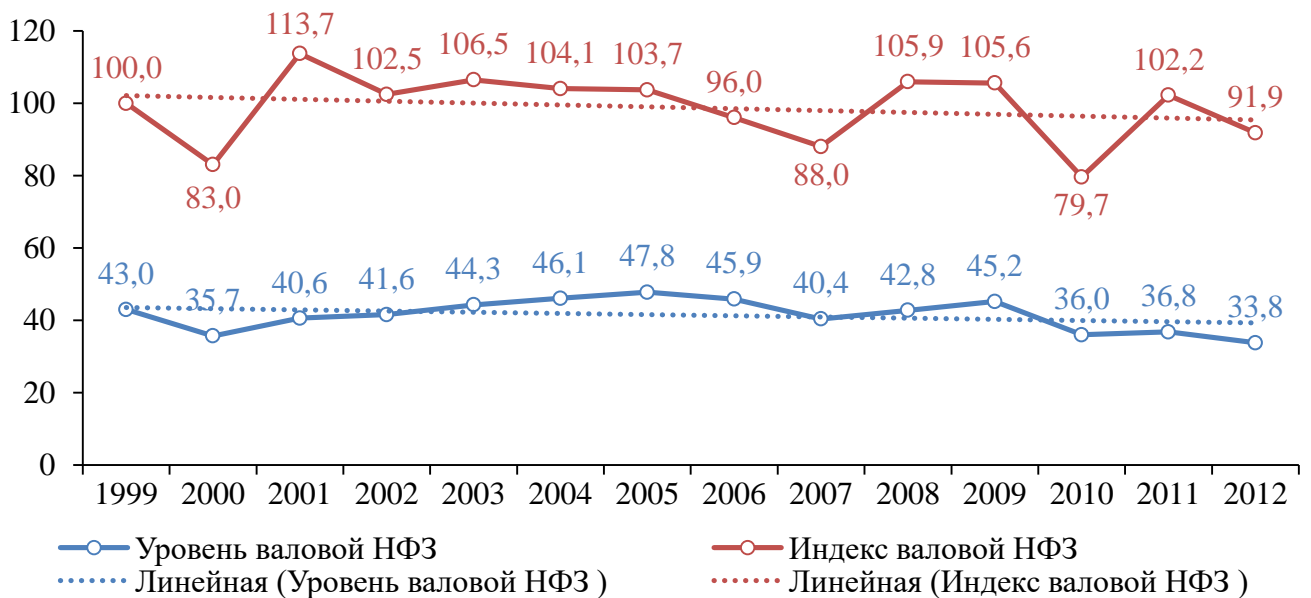


Рисунок 11 – Показатели уровней нестандартной занятости по видам в Свердловской области, %

Исследуя динамику развития нестандартной занятости, можно сделать вывод, что увеличение количества ее форм наблюдается преимущественно в периоды экономических кризисов в стране (1999 г., 2009 г., 2015 г.).

Валовой уровень можно определить путем суммирования количества занятого населения по всем видам нестандартной занятости.

Безусловно, этот показатель не свободен от двойного счета, с его помощью некорректно оценивать масштабы нестандартной занятости в абсолютном выражении, тем не менее по индексу валовой нестандартной занятости достаточно точно можно проследить тенденции изменения масштаба применения нестандартных форм занятости (рисунок 12). Показатели валовой нестандартной занятости в рисунке 12 представлены только за периоды с 1999 по 2012 г., нет возможности обновить данные за период с 2013 по 2020 г., так как не по всем формам нестандартной занятости ведется статистический учет (см. таблицу 30), что сделает некорректным график по общей нестандартной занятости.



Примечание – Составлено автором.

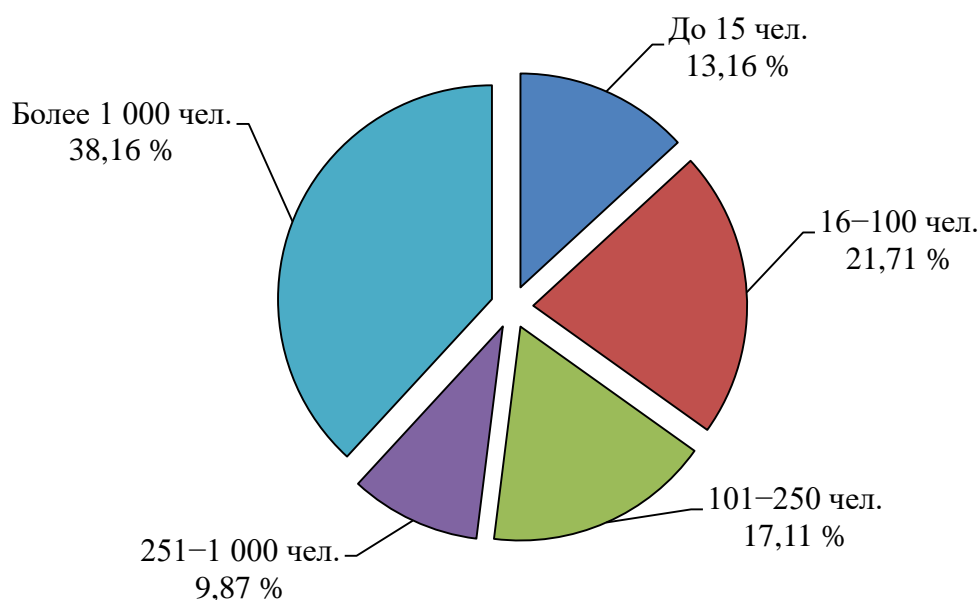
Рисунок 12 – Показатели валовой нестандартной занятости в Свердловской области, %

Перечисленные выше показатели отражены в модели анализа развития, масштаба и структуры НФЗ на региональном рынке труда.

Выводы, сделанные по результатам анализа официальной статистики о масштабах применения НФЗ в рассматриваемом регионе, указывают на необходимость сбора дополнительной эмпирической информации. Актуальность предложенной модели анализа заключается в том, что она позволяет получить пред-

ставление о структуре и реальном масштабе нестандартной занятости в регионе, а не только о ее официально зарегистрированной части.

В 2021 г. диссертантом был проведен опрос, в котором приняли участие 210 руководителей различных организаций (юридических лиц) Свердловской области. Целью исследования выступило изучение отношения работодателей к развитию НФЗ и практики их использования в организациях. В опросе учувствовали организации всех профессиональных отраслей, распределение по списочной численности работников организаций представлено на рисунке 13.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 13 – Списочная численность организаций

Результаты опроса позволили сделать вывод, что большинство руководителей (95 % респондентов) применяют нестандартные формы занятости, при этом наибольшая доля респондентов (52,5 %) отметили такую форму занятости, как дистанционная, в сочетании с работой на рабочем месте. Это можно объяснить тем, что повсеместное применение дистанционной занятости во время пандемии коронавируса дало толчок ее развитию в постпандемийный период. Ранжирование НФЗ по частоте применения в организациях представлено в таблице 31.

Таблица 31 – Ранжирование нестандартных форм занятости по частоте применения в организациях

Виды НФЗ, применяемые в организации	Ответы респондентов, %
Дистанционный режим работы (с использованием интернета) в сочетании с работой на рабочем месте	62,50
Совместительство (внешнее и (или) внутреннее)	40,97
Дистанционный режим работы (с использованием интернета) на постоянной основе	34,72
Срочные трудовые договоры (сроком до 1 года)	25,00
Неполная занятость (сокращенный день или неделя)	22,22
Оформление трудовых отношений гражданско-правовым договором	22,22
Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)	21,53
Срочные трудовые договоры (сроком от 1 до 3 лет)	19,44
Дистанционный режим работы (с использованием интернета), применяемый периодически	18,06
Фриланс	13,89
Самозанятость	10,42
Срочные трудовые договоры (сроком от 3 до 5 лет)	6,94
Срочные трудовые договоры (на сезон до 6 мес.)	5,56
Срочные трудовые договоры (временный до 2 мес.)	4,17
Неформальная занятость: трудовые отношения никак не оформлены (документы отсутствуют)	4,17
Случайная, разовая работа (при отсутствии постоянной)	2,78
Временная занятость (штатный сотрудник, для которого в компании временно нет нагрузки, выполняет работу для другой организации)	2,08
Примечание – Составлено автором.	

Полученные результаты свидетельствуют о том, что в целом НФЗ используется достаточно широко. При этом никто не указал использование надомной работы. Относительно неформальной занятости можно отметить, что в последнее время наблюдается негативная тенденция, связанная с отсутствием оформления трудовых отношений на период испытательного срока в ряде организаций.

В большей степени нестандартные формы занятости применяются к специалистам высшего уровня квалификации. Ранжирование распространения НФЗ среди различных категорий работников представлено в таблице 32.

Таблица 32 – Ранжирование нестандартных форм занятости по категориям работников

Категория работников	Ответы респондентов, %
Специалисты высшего уровня квалификации	57,64
Специалисты среднего уровня квалификации	51,39
Руководители структурных подразделений	34,72
Руководитель организации	28,47
Служащие	17,36
Рабочие неквалифицированные	14,58
Рабочие высококвалифицированные	13,89
Другое	2,08
Примечание – Составлено автором.	

Основные преимущества использования нестандартных форм занятости, по мнению работодателей: экономия затрат на оборудование и организацию рабочих мест, аренду и (или) покупку офисных помещений (46,71 %); возможность привлекать высококвалифицированные кадры из других регионов (36,84 %). Отмеченные работодателями преимущества от использования нестандартных форм занятости представлены в таблице 33. Не видят преимуществ НФЗ 15,79 %.

Основными недостатками использования нестандартных форм занятости работодатели отметили неполный контроль рабочего процесса, снижение значимости корпоративной культуры, а также ряд других недостатков, представленных в таблице 34. Не видят преимуществ НФЗ 11,84 %.

Несмотря на отмеченные недостатки, 50,66 % респондентов планируют в ближайшие пять лет использовать в своих организациях нестандартные формы занятости, 32,89 % затруднились ответить на этот вопрос и 16,45 % ответили отрицательно.

Таблица 33 – Ранжирование преимуществ использования нестандартной занятости

Преимущества применения НФЗ	Ответы респондентов, %
Экономия затрат на оборудование и организацию рабочих мест, аренду и (или) покупку офисных помещений и пр.	46,71
Возможность привлекать квалифицированные кадры из других регионов	36,84
Возможность привлекать работников на определенный срок при увеличении числа временных проектов	28,29
Сокращение потерь рабочего времени и простоев	27,63
Экономия затрат на персонал	25,00
Повышение производительности труда	22,37
Другое	5,92
Примечание – Составлено автором.	

Таблица 34 – Ранжирование недостатков использования нестандартной занятости

Недостатки применения НФЗ	Ответы респондентов, %
Неполный контроль рабочего процесса	57,24
Снижение значимости корпоративной культуры	39,47
Несовершенство законодательного регулирования в части нестандартных форм занятости	29,61
Сопrotивление работников трудиться на условиях нестандартной занятости	17,11
Отсутствие возможности планирования постоянного персонала	12,50
Отсутствие полной информации о нестандартных формах занятости	12,50
Дополнительные расходы на обучение персонала	9,87
Другое	5,26
Примечание – Составлено автором.	

Отвечая на вопрос о перспективах развития НФЗ в регионе, 66,36 % респондентов высказались в пользу их дальнейшего развития, причем ряд респондентов высказал мнение о расширении их применения; 24,30 % затруднились ответить о перспективах развития НФЗ в регионе; 10,28 % не видят перспектив в развитии.

Несколько респондентов полагают, что применение НФЗ носит только временный характер с связи со сложившейся ситуацией.

Не применяют новые кадровые технологии в организациях 56,58 %, применяют 43,42 %. Из них применяют следующие виды: аутсорсинг (75,76 %), аутстаффинг (22,73%), смартстаффинг (13,64), аутплейсмент (16,67%).

Нами был проведен контент-анализ услуг, предоставляемых кадровыми агентствами, с целью определения частоты применения новых кадровых технологий. По полученным данным был рассчитан уровень специализации агентств (УСА) на нестандартных формах занятости на рынке нестандартных кадровых услуг, составивший 13,04 %. Расчет проводили по формуле

$$УСА = \frac{A_{НФЗ}}{A} \times 100, \quad (18)$$

где $A_{НФЗ}$ – количество кадровых агентств, оказывающих услуги в сфере НФЗ (по данным контент-анализа информации, представленной на веб-сайтах кадровых агентств); A – общее количество кадровых агентств.

Далее в качестве примера рассмотрим практику применения временного труда на предприятии. Нами был проанализирована практика использования временного труда на ПАО «Пневмостроймашина» (г. Екатеринбург). Необходимость применения временного труда на данном предприятии вызвана:

- возможностью быстро закрыть вакансии;
- возможностью привлечь сразу нескольких работников;
- возможностью отказаться от работников при отсутствии работы, найме сотрудника в штат, исключая дополнительные затраты и обязательства (например, компенсация за сокращение);
- необходимостью снижения финансовых и трудовых затрат на привлечение персонала (затраты на рекламу).

Рассмотрим в таблице 35, на какие позиции были наняты работники по временному труду.

Таблица 35 – Профессии по временному труду в ПАО «Пневмостроймашина»

Повременная оплата труда	Сдельная оплата труда
Подсобный рабочий: – подсобный рабочий; – грузчик; – машинист моечной машины; – уборщик	Станочник широкого профиля согласно ЕТКС): – фрезеровщик; – токарь; – сверловщик
Слесарь-ремонтник-электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	Шлифовщик
Станочник широкого профиля (инструментальное производство)	Слесарь механосборочных работ
Электрогазосварщик	–
Маляр	–
Примечание – Составлено автором.	

Как видно из таблицы 35, на условиях временного труда устроены рабочие. Далее рассмотрим в сравнении затраты по профессиям относительно занятых по временному труду и штатных работников (таблица 36).

Сравнивая затраты, можно увидеть, что заработная плата у занятых по временному труду выше, чем у штатных сотрудников, и выработка у них также выше. Таким образом, для работодателей такие работники выгодны.

Перечислим дополнительные затраты, обязательства, риски, доплаты у каждой категории занятых на ПАО «Пневмостроймашина» (таблица 37).

На основе анализа представленных в таблице данных можно заключить, что эта форма занятости очень удобна при точечных, разовых решениях, которые применяются в следующих случаях:

- увольнение редкого специалиста;
- увольнение нескольких сотрудников одной профессии;
- резкое увеличение объема работ;
- отпуск сотрудника.

Таблица 36 – Сравнительный анализ затраты по профессиям и формам занятости в ПАО «Пневмостроймашина»

Статья затрат	Штатный сотрудник		Временно трудоустроенный	
	Слесарь МСР	Подсобный рабочий	Слесарь МСР	Подсобный рабочий
Заработная плата	Количество нормо-часов + премия	Оклад + премия	Единая стоимость 1 нормо-часа	Оплата за отработанные часы
Социальные гарантии	Да	Да	Нет обязательств	Нет обязательств
Дополнительные затраты	Да	Да	Нет обязательств	Нет обязательств
Срок закрытия вакансий	1,15 мес.*	2,3 мес.*	1 день – 1 неделя (согласно договору)	1 день – 1 неделя (согласно договору)
Вырабатывает среднемесячно нормо-часов	X нормо-часов	5,3 мес.	3,6 X нормо-часов	2 мес.
Стоимость 1 нормо-часа	X р.	X р.	На 11 % выше ПСМ	На 20 % выше ПСМ
<p>Примечание – Составлено автором. * Средний срок закрытия вакансии за период 2012–2013 гг.</p>				

Таблица 37 – Сравнительный анализ дополнительных затрат по каждой категории занятости ПАО «Пневмостроймашина»

Штатный сотрудник	Временно трудоустроенный
<p>Оплата больничных, учебных отпусков, простоев. Затраты на наем (2 000 р.) и увольнение (700 р.) сотрудников. Социальный пакет: доставка, проживание, проезд. Прогулы, производственные травмы</p>	<p>Нет затрат на развитие работников. Брак, инструмент. Адаптация, освоение специфики производства. Невозможность 100 % загрузки. Недифференцированность оплаты труда. Человеческий фактор</p>
<p>Примечание – Составлено автором.</p>	

Рассмотрим практику применения кадровой технологии аутплейсмента, способствующей развитию нестандартной занятости. Аутплейсмент в России пока распространен не столь широко, однако все больше предприятий обращаются за этой услугой к кадровым агентствам. Это связано с тем, что по данным Росстата за

2000–2018 гг. численность выбывших работников остается высокой за весь рассматриваемый период (таблица 38).

Таблица 38 – Численность выбывших работников списочного состава в Российской Федерации за 2000–2018 гг.

Год	Численность выбывших работников, тыс. чел.	Доля выбывших работников, % к списочной численности работников
2000	11 616,2	27,8
2001	12 373,7	30,0
2002	12 407,8	30,5
2003	12 358,1	31,3
2004	12 129,6	31,2
2005	11 935,0	31,3
2006	11 797,7	30,9
2007	12 033,8	31,3
2008	12 209,4	32,6
2009	10 900,8	30,5
2010	9 844,5	28,2
2011	10 018,2	29,0
2012	9 859,0	28,7
2013	10 328,3	29,5
2014	10 205,2	29,3
2015	10 047,9	29,1
2016	9 624,6	28,4
2017	9 398,6	28,3
2018	9 462,9	28,5

Примечание – Составлено автором по: Численность выбывших работников списочного состава в Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/vib_mes.xls (дата обращения: 12.04.2021).

Аутплейсмент приобретает особую актуальность особенно в кризисные периоды, потому что сотрудники, уволенные в результате сокращения численности персонала, наименее защищены, не имеют представления об обстановке на рынке труда, им нужны поддержка и помощь, прежде всего консультационная.

Так, экономический кризис осенью 2008 г. заставил руководителей сокращать штат предприятий и разрабатывать щадящие формы увольнения сотрудников. Многие металлургические предприятия были вынуждены сократить численность персонала, а также снижать затраты на социальные программы.

Службой по персоналу ООО «УГМК-Холдинг» в целях снижения социальной напряженности при выполнении мероприятий по оптимизации численности были разработаны рекомендации по содействию в трудоустройстве высвобождаемого персонала. В организациях холдинга была создана Служба содействия трудоустройству (ССТ)¹, и при массовом высвобождении сотрудников использовали программу внутреннего аутплейсмента. В итоге высвобождаемый персонал был обеспечен новыми рабочими местами, преимущественно временного характера.

Зарубежный опыт применения аутплейсмента значительно шире отечественного. В процессе анализа диссертант изучил практику применения аутплейсмента при сокращении персонала на примере Венгрии. В частности, аутплейсмент прочно применяется в венгерской компании ЗАО «ИСД Дунаферр» (ISD Dunafer), которая является крупнейшей группой металлургических предприятий страны и входит в корпорацию «Индустриальный союз Донбасса». Численность предприятия «ИСД Дунаферр» за 2012 г. составило 7 488 чел., за 2014 г. произошло сокращение до 7 409 чел., а в 2014 г. – до 6 599 тыс. чел., предприятие было вынуждено сократить порядка тысячи человек.

На предприятии «ИСД Дунаферр» используется программа внутреннего аутплейсмента, несмотря на то, что увольняемый сотрудник защищен законодательством страны, профсоюзами, а также законами Евросоюза. Можно отметить, что применение такого нестандартного способа управления занятостью позволило части высвобождаемого персонала трудоустроиться на работу временного характера.

Основным инструментом исследования НФЗ на региональном рынке труда послужил массовый социологический опрос посредством анкетирования среди

¹ Гиниева С. Б. Управление высвобождением персонала в условиях кризиса: опыт предприятий черной металлургии Свердловской области // Управленец. – 2009. – № 1–2. – С. 66–72.

экономически активного населения Свердловской области. Количество и структура респондентов соответствует выборке, указанной в методике исследования, представленной в п. 2.2 диссертационного исследования. Общий объем выборочной совокупности составил 1 500 чел. Генеральной совокупностью, на которую распространяются результаты исследования, является экономически активное население Свердловской области. В опросе были задействованы девять территорий Свердловской области: МО город Екатеринбург, городские округа Первоуральск, Сухой Лог, Краснотурьинск, Красноуфимск, а также Серовский, Новоуральский и Североуральский городские округа, Камышловский муниципальный район. В Екатеринбурге опрошено 700 чел., что составило 47 % всех ответов. В малых городах опрошено 800 чел. (по 100 чел. в каждом городе), что составило 53 % от полученных ответов. В структуре респондентов 94 % (согласно выборке по разработанной методике) составила доля работающего населения, 6 % приходится на долю населения, не имеющего работы, но занимающегося ее поиском. В период проведения исследования доля безработных по данным официальной статистики в составе экономически активного населения составила 6,5 %¹, поэтому выборка была признана репрезентативной. Возраст опрошиваемых – от 15 до 72 лет. Распределение опрошенных по возрастным группам: от 19–29 лет – 39,1 %; 30–49 лет – 45,2 %; 50–54 года – 7,3 %.

Научные работы, посвященные исследованию нестандартной занятости в Российской Федерации, опираются не только на официальные статистические данные, но и на результаты социологических исследований. В настоящем исследовании применен аналогичный методический подход. Обследование выполняется методом опроса. Результаты представлены в п. 3.2.

¹ Труд и занятость / Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/employment (дата обращения: 12.04.2021).

3.2 Оценка распространения и эффективности применения нестандартных форм занятости в регионе по результатам социологического исследования

В данном параграфе представлена оценка распространения и эффективности применения НФЗ на основе массового опроса среди занятых и безработных Свердловской области. Количество и структура респондентов соответствуют выборке, указанной в методике исследования.

В таблице 39 охарактеризована социальная структура респондентов. Малые города, для удобства прочтения таблицы объединены в одну группу.

Таблица 39 – Распределение ответов на вопрос о принадлежности респондентов к социальным группам, %

Социальная группа	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Руководители организаций и их подразделений	19,9	10,8	15,1
Предприниматели	3,7	2,2	2,9
Специалисты высшего уровня квалификации	14,6	8,8	11,5
Научные работники	1,8	0,2	1,0
Специалисты среднего уровня квалификации	21,1	28,5	25,0
Служащие, занятые учетом, планированием и делопроизводством	8,1	11,7	10,0
Работники торговли, общественного питания, бытового обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства	16,3	7,3	11,5
Работники органов государственной власти	1,7	5,8	3,9
Военнослужащие	0,5	2,7	1,7
Высококвалифицированные рабочие	3,2	3,0	3,1
Рабочие	6,5	17,5	12,3
Младший обслуживающий персонал	2,6	1,3	1,9
Другие социальные группы (укажите)	–	0,2	0,1
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

В таблице 40 представлено распределение респондентов по видам деятельности.

Таблица 40 – Распределение видов экономической деятельности респондентов, %

Вид деятельности	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Производство	19,2	27,8	22,7
Строительство	6,1	6,4	6,2
Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны,	19,6	10,2	14,4
Оказание бытовых услуг населению, ремонт автотранспорта, бытовых изделий и предметов личного пользования	2,8	4,7	3,7
Образование	15,1	16,1	15,3
Здравоохранение, социальные услуги	5,5	6,9	6,1
Государственное управление, военная безопасность, обязательное социальное страхование	3,4	8,1	8,1
Финансовая деятельность, операции с недвижимостью, аренда, предоставление услуг	5,7	3,5	4,4
Транспорт и связь	13,8	4,8	8,9
Сельское, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство, охота	0,6	5,5	3,1
Другой (укажите)	8,2	6	7,1
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

По численности персонала организации основного и дополнительного мест работы респонденты распределились следующим образом (таблица 41).

Дополнительная занятость в основном распространена в малых и микроорганизациях численностью менее 15 чел. (36 %).

Общий уровень нестандартной занятости в регионе составил 21,7 %, расчет проводился по формуле, представленной в таблице 23:

$$Y_{\text{НФЗо}} = \frac{Ч_{\text{НФЗ}}}{Ч_3} \times 100. \quad (19)$$

Таблица 41 – Структура организаций по численности персонала на основном и дополнительном местах работы, %

Численность персонала в организации, чел.	Екатеринбург		Города области		Среднее по области	
	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа
До 15	13,6	29,4	16,4	43,2	15,1	36,7
16–100	27,6	25,5	30,1	38,2	28,6	32,1
101–250	19,7	15,7	18,3	9,5	19,1	12,4
251–1 000	11,5	7,8	27,7	2,5	20,1	5,1
Более 1 000	27,6	21,6	7,5	6,6	17,1	13,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.						

В регионе достаточно высока доля дополнительной занятости, включая совместительство (10,1 %), хотя занятость у одного работодателя преобладает (таблица 42).

Таблица 42 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Вы работаете у одного работодателя?», %

Число работодателей	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Один, рабочее место находится у него	84,8	86,3	85,9
Больше одного	9,1	9,1	10,1
Оформлен у одного, но работаю на территории другого (временно, по заданию своего работодателя)	1,2	0,6	1,2
Работаю на себя	4,0	3,1	1,7
Другое	0,9	0,9	1,1
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

Основным способом оформления трудовых отношений как на основном, так и на дополнительном местах работы можно назвать «стандартный» договор с за-

писью в трудовую книжку, причем этот показатель в городах области выше, чем в Екатеринбурге (таблица 43).

Таблица 43 – Ранжирование способов оформления трудовых отношений на основном и дополнительном местах работы, %

Способ оформления трудовых отношений	Екатеринбург		Города области		Среднее по области	
	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа
Трудовой договор с записью в трудовую книжку	88,8	32,9	91,9	43,0	90,4	38,3
Устная договоренность	4,4	20,7	1,8	10,7	3,0	15,4
Трудовой договор без записи в трудовую книжку (работа у физического лица)	2,7	19,6	0,9	12,7	1,8	15,9
Зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя (нотариуса)	0,8	4,8	2,2	6,6	1,5	5,8
Самозанятость, оказание услуг населению	1,9	14,6	1,2	8,4	1,5	11,3
Гражданско-правовой договор	0,6	3,7	0,6	15,9	0,6	10,2
Другое	0,8	3,7	1,4	2,7	1,1	3,2
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.						

По территориям Свердловской области показатель «стандартного» оформления трудовых договоров варьируется в пределах 88,8–91,9 %. Среди других способов оформления трудовых отношений респонденты называли контракт.

Ранжирование территорий применения НФЗ по признаку оформления трудовых отношений показало, что на первом месте находится Екатеринбург, за ним следуют Красноуфимск и Среднеуральск, в наименьшей степени НФЗ распространены в Новоуральске (закрытый город). При этом уровень легитимности трудовых отношений на основной работе в среднем по области составил 3,0 %, на дополнительной работе – 15,4 %.

Дополнительная занятость распространена преимущественно в сфере малого бизнеса, где зачастую не предусматривается постоянная нагрузка по отдельным функциям; многие работают у индивидуальных предпринимателей. Компаративный анализ форм трудовых соглашений на основном и дополнительном местах работы позволил заключить, что на дополнительной работе доля трудовых договоров с записью в трудовую книжку существенно (более чем вдвое) ниже, чем по основной работе. Доля договоров без записи в трудовую книжку на дополнительной работе почти в девять раз выше аналогичного показателя по основной работе. В рамках дополнительной занятости высока доля трудящихся по гражданско-правовым договорам (10,2 %), по основному месту работы аналогичный показатель в 17 раз ниже (см. таблицу 43).

В таблице 44 представлено ранжирование трудовых договоров по срокам их заключения по основному и дополнительному месту работы.

Таблица 44 – Ранжирование ответов на вопрос о сроке заключения трудовых договоров на основном и дополнительном местах работы, %

Срок заключения трудового договора	Екатеринбург		Города области		Среднее по области	
	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа
Бессрочный	86,1	54,5	84,9	52,4	85,5	53,4
1 год	7,3	18,2	4,0	39,9	5,65	29,7
От 1 года до 3 лет	2,5	9,1	5,7	2,5	4,1	5,6
От 3 до 5 лет	2,7	18,2	5,1	3,0	3,9	10,2
До 2 мес. (временный)	1,2	0,0	0,0	1,8	0,6	0,9
До 6 мес. (сезонный)	0,2	0,0	0,3	0,4	0,25	0,2
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.						

В среднем по области наиболее распространены бессрочные трудовые договоры (на основной работе – 85,5 %; на дополнительной – 53,4 %), далее идут дого-

воры сроком до одного года (соответственно 5,5 % и 29,7 %). Наименее распространены временные и сезонные договоры (соответственно 0,6 % и 0,3 %). Следовательно, уровень краткосрочной занятости (на период до одного года) оценивается в 6,4 % на основной работе и 30,8 % на дополнительной.

Группировка ответов на вопрос о продолжительности рабочей недели на основном месте работы позволила определить уровень малозанятости и сверхзанятости, которые составили 4 % и 12,8 % соответственно. Если к малозанятости отнести еще группу занятого населения, работающего по сокращенной рабочей неделе, установленной Трудовым кодексом РФ для соответствующего возраста и профессии, то показатель малозанятости достигает уровня 11 %.

На дополнительной работе режим труда в основном заключается в работе по несколько дней в неделю (71 %). Продолжительность рабочей недели на дополнительной работе в основном характеризуется занятостью до 10 ч в неделю (66,8 %). Уровень дополнительной занятости в регионе составил 10,1 %. Поэтому показатель сверхзанятости будет не 12,4 %, как было отмечено ранее, а выше – 22,5 % (таблица 45).

Таблица 45 – Продолжительность рабочей недели на дополнительном месте работы

Продолжительность рабочей недели, ч	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
До 10	54,1	78,0	66,8
От 11 до 20	27,9	14,5	20,8
Более 20	18,0	7,5	12,4
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

По режиму работы на основном месте уровень нестандартной занятости составил 8,6 % в среднем по области. Это сумма долей респондентов, ответивших положительно на следующие пункты 12 вопроса: «Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю»; «Я работаю каждый день» и «Другое» (укажите количе-

ство рабочих дней)». В основном респонденты отмечали, что работают по стандартной пятидневной неделе с двумя выходными (72,9 %), уровень сменной работы составил 13 % (таблица 46).

Таблица 46 – Структура ответов респондентов на вопрос о рабочем режиме на основном месте работы, %

Режим работы	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Стандартная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	73,0	72,7	72,9
Стандартная шестидневная рабочая неделя с одним выходным	7,2	4,0	5,5
Сменная работа, всего, в том числе по графику:	9,9	15,7	13,0
– 2 дня через 2 дня	7,5	9,9	8,8
– 1 сутки через 3 дня	0,6	1,9	1,3
– другой	1,8	3,9	2,9
Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю	7,8	2,5	5,0
Я работаю каждый день	1,8	4,1	3,0
Другое (укажите количество рабочих дней)	0,3	0,8	0,6
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

По городам уровень гибкой занятости, когда работник самостоятельно регулирует свой режим труда, варьируется от 2 % до 13 %.

Уровень нестандартной занятости по результатам самоопределения респондентов представлен в таблице 47.

В городах области стандартная занятость распространена шире, чем в Екатеринбурге, где чаще встречаются случайные работы и фриланс. Менее всего в области распространены фриланс, надомная и дистанционная формы занятости. Подчеркнем, что респонденты не всегда точно могли оценить свой тип занятости (так, многие работающие свыше 40 ч в неделю говорили о стандартной занятости). Наше мнение подкрепляется результатами общения с респондентами: предполагаем, что это связано с логикой «работаю, как и все», значит, так и должно быть.

Таблица 47 – Ранжирование форм занятости на основном и дополнительном местах работы, %

Вид занятости	Екатеринбург		Города области		Среднее по области	
	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа	Основная работа	Дополнительная работа
Стандартная (с нормальной продолжительностью рабочего дня и рабочей недели в соответствии с трудовым законодательством, рабочее место находится на территории организации)	82,5	25,7	84,0	41,1	83,3	33,8
Сверхзанятость (свыше 40 ч еженедельно)	8,5	4,1	9,1	0,0	8,8	1,9
Самозанятость (индивидуальное предпринимательство, оказание услуг населению)	3,3	14,9	2,1	10,9	2,7	12,8
Неполная (сокращенный рабочий день или укороченная рабочая неделя)	2,9	17,5	1,6	16,0	2,2	16,7
Случайная, разовая	0,6	18,9	1,2	17,5	0,9	18,2
Удаленная (трудовой контракт заключен с одной организацией, а рабочее место фактически находится в другой организации)	1,0	...	0,6	1,8	0,8	0,9
Фриланс (выполнение работ для разных заказчиков, отсутствие постоянного работодателя)	0,2	9,5	0,5	10,2	0,3	9,9
Надомная (без использования интернета)	0,2	2,7	0,1	2,2	0,1	2,4
Дистанционная (работа через интернет)	0,2	6,7	0,0	0,4	0,1	3,4
Другая	0,6	...	0,8	0,0	0,7	0,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.						

Таким образом, подтвердилась гипотеза о преобладании стандартной формы занятости (83,3 % в среднем по области на основном месте работы и 33,8 % на дополнительном). Однако современные представления граждан о занятости значительно отличаются от стереотипа о «хорошей работе», распространенного два десятилетия назад. Этот стереотип сформировался в советский период, когда граждане были защищены трудовым законодательством, имели гарантии «полной заня-

тости» и достойный соцпакет, в то же время заработная плата была невысокой, но стабильной, а требования по охране труда неукоснительно соблюдались.

Позднее сложились нестандартные формы занятости: дистанционный труд, фриланс и др. Причем на дополнительных местах работы доля нестандартной занятости особенно высока. Наиболее распространены такие формы занятости, как случайная (разовая), неполная, а также самозанятость. Доля занятых на условиях фриланса в 33 раза выше аналогичного показателя на основном месте работы, доля дистанционно занятых – в 34 раза больше соответственно.

По результатам оценки степени удовлетворенности работников своей занятостью можно заключить, что чуть более половины экономически активного населения однозначно довольны своей работой (таблица 48). С учетом доли граждан, утверждающих, что они скорее довольны, чем недовольны своей занятостью, значение показателя удовлетворенности достигает значение более 80 %.

Таблица 48 – Оценка уровня удовлетворенности занятостью, % от общего числа занятых респондентов

Уровень удовлетворенности	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Да	55,9	55,7	55,8
Скорее да, чем нет	32,6	30,7	31,6
Скорее нет, чем да	9,8	9,2	9,5
Нет	1,7	4,4	3,1
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

Одной из заявленных задач исследования была оценка эффективности применения практики НФЗ. Для расчета на основе ответов экономически активного населения использовали формулу, представленную в таблице 23:

$$УД_3 = \frac{Ч_{НФЗд}}{Ч_{НФЗ}} \times 100. \quad (20)$$

Показатель социальной эффективности применения нестандартных форм занятости с точки зрения работников составил 79,6 % в среднем по области. Наиболее низкий уровень зафиксирован в группе неполной занятости по инициативе работодателя – 70 %. Своей дополнительной занятостью довольны 80,5 %.

Среди причин неудовлетворенности занятостью опрошенные чаще всего называли причины экономического характера, в первую очередь размер заработной платы (таблица 49). По нашему мнению, это основной фактор, обуславливающий достаточно высокий уровень дополнительной занятости.

Таблица 49 – Ранжирование причин неудовлетворенности занятостью, % ответивших

Причина неудовлетворенности	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Размер заработной платы	20,9	47,0	34,7
Сверхзанятость	32,8	19,8	25,9
График работы	9,0	11,8	10,5
Условия труда	13,4	5,2	9,1
Взаимоотношения с руководством	10,4	1,2	5,5
Отсутствие возможностей для карьерного роста	1,5	2,6	2,1
Сфера деятельности	2,9	0,0	1,4
Вред здоровью	–	2,4	1,3
Отпуск (не более 14 дней)	–	2,4	1,3
Уровень организации труда	–	2,4	1,3
Тяжелый труд	–	1,1	0,6
Ответственность	–	1,1	0,6
Сокращение рабочих мест	–	0,7	0,4

Примечание – Составлено автором.

Сумма по столбцам не равна 100 %, поскольку можно было указать несколько причин неудовлетворенности.

На втором и третьем месте по распространенности причин неудовлетворенностью работой стоят сверхзанятость (25,9 %) и график работы (10,5 %). Отметим еще раз, что респонденты, работающие с действительно высокой нагрузкой, часто

указывали, что они работают «стандартно». То есть трудовые договора формально стандартные, а реально нагрузка выше зафиксированной в трудовом договоре, по нашим оценкам, на 13 %.

В среднем по области 21 % от занятых граждан занимаются поиском работы (22 % в Екатеринбурге и 18,9 % в городах области). 52 % ищут основную работу, что говорит о высоком уровне неудовлетворенности трудом; 33 % ищут дополнительную работу; порядка 14 % хотели бы в идеале работать сами на себя. В настоящее время в среднем по области приработок имеют 22 % от работающего населения региона, в областных городах возможность получения дополнительного заработка имеет меньшее количество респондентов, их доля ниже аналогичного екатеринбургского показателя на 6 процентных пунктов. За последние полгода приработок имели 26 % занятых жителей Свердловской области (таблице 50).

Таблица 50 – Ранжирование способов получения дополнительного заработка, %

Способ приработка	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Гонорар	15,2	16,7	16,0
Услуги по ремонту	10,7	17,3	14,2
Частный извоз	7,9	9,1	8,6
Тренинги (репетиторство, преподавание)	6,7	7,8	7,3
Маникюр	12,3	1,7	6,7
Сетевой маркетинг (Mary Kay, Oriflame, Amway и пр.)	5,1	7,3	6,3
Шитье	4,5	3,6	4,0
Рукоделие (бижутерия, вышивка, подарки и пр.)	5,6	1,8	3,6
Интернет (работа с сайтами, ИТ-услуги)	0,0	6,8	3,6
Массаж	2,8	2,5	2,6
Другой	29,2	25,4	27,1
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

Первое место среди способов получения дополнительного заработка занимает гонорар, затем идут услуги по ремонту, частный извоз, тренинги (репетиторство, преподавание), сетевой маркетинг и шитье.

Говоря об «идеальной работе», затруднились ответить только 2,2 % респондентов, 6,8% предпочитают самостоятельно регулировать свою занятость. Оставшаяся значительная часть опрошенных в основном предпочитает работать меньше, чем полагается по «стандарту» (менее 40 ч в неделю). Так, работать четыре дня в неделю хотели бы 16,3 %; второй по популярности ответ после стандартной 8-часовой смены (67,2%) – 7-часовой рабочий день (14,5 %). На территории работодателя предпочитает работать 90 % опрошенных, однако 6 % хотели бы работать дома, а 4 % отметили нестандартную занятость. 17 % респондентов в идеале работали бы посменно. В качестве негативного фактора отметим высокую готовность населения работать без формального заключения договоров. В среднем по области готовы работать на указанных условиях 7,8 % занятого населения, еще 28 % согласились бы на нестандартные формы занятости при условии высокого заработка. Более высокая готовность работать неофициально отмечается в Екатеринбурге (на 7,6 процентных пункта выше областных значений).

Таким образом, потенциальная готовность работать по гибкому режиму труда и отдыха достаточно высока, иными словами зафиксирована высокая готовность к нестандартным формам занятости. Уровень готовности работающих граждан к нестандартной занятости составил:

- малозанятость – 19,3 %;
- сверхзанятость – 0,5 %;
- работа не на территории работодателя – 9,8 %;
- гибкий график (нестандартный режим труда и самостоятельное регулирование режима труда) – 13,4 %;
- нестандартные формы занятости – 7,8 %.

Среди безработных граждан готовность работать неофициально выше, чем в группе занятых (почти 50 % опрошенных). Дополнительный заработок за последние полгода имели 64 % безработных граждан, способы его получения анало-

гичны перечню для работающего населения (см. таблицу 50). В настоящее время приработок есть у 63 % граждан, не имеющих постоянной основной работы.

На вопрос о предпочитаемом режиме труда безработные респонденты отвечали в основном так: стандартная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (57 %); сменная работа (13,4 %); предпочитают самостоятельно регулировать свое рабочее время 14 %, а работать каждый день, но менее 8 ч, готовы 5,7 %.

Интересный разброс ответов в группе безработных получился по вопросу «Какая бы занятость Вас устроила?». В среднем по области стандартную занятость предпочли бы только 58,3 %, что на 25 процентных пунктов ниже уровня значения в сегменте занятого населения. Ответы в городах области резко отличаются от ответов безработных жителей Екатеринбурга. Например, стандартную занятость в Екатеринбурге предпочли только 27 %, в городах области данный показатель составил 87 %; самозанятость, фриланс, дистанционную, надомную и удаленную занятость в областных городах практически никто не выбрал, тогда как в Екатеринбурге выбрали эти формы 19 %; 9,3 %; 11 %; 3,1 %; 1,6 % респондентов соответственно. Полученные результаты косвенно подтверждают более высокую инертность изменений социально-трудовой сферы на территории областных муниципальных образований по сравнению с центром (таблица 51).

Отмечается достаточно высокая доля желающих работать неполный рабочий день – 12,4 %, т. е. в группе безработных уровень готовности к нестандартным трудовым отношениям выше, чем среди работающего населения. Средний портрет идеальной работы в сегменте безработных граждан весьма незначительно отличается от описанного выше портрета в группе занятого населения.

Таким образом, уровень готовности к нестандартной занятости в группе безработных граждан составил следующие значения:

- малозанятость – 12,4 %;
- сверхзанятость – 0,8 %;
- работа не на территории работодателя – 7,4 %;
- гибкий график – 16,8 %;
- нестандартные формы занятости – 49,5 %.

Таблица 51 – Структура ответов безработных респондентов на вопрос «Какая бы занятость Вас устроила», %

Виды занятости	Екатеринбург	Города области	Среднее по области
Стандартная (с нормальной продолжительностью рабочего дня и рабочей недели в соответствии с трудовым законодательством, рабочее место находится на территории организации)	26,6	86,5	58,3
Самозанятость (индивидуальное предпринимательство, оказание услуг населению)	18,8	–	8,8
Фриланс (выполнение работ для разных заказчиков, отсутствие постоянного работодателя)	9,3	–	4,4
Неполная (сокращенный рабочий день или укороченная неделя)	17,2	8,1	12,4
Сверхзанятость (свыше 40 часов еженедельно)	1,6	–	0,8
Случайная, разовая	9,3	2,7	5,8
Удаленная (трудовой контакт заключен с одной организацией, а рабочее место фактически находится в организации)	1,6	–	0,8
Надомная (без использования интернета)	3,1	–	1,5
Дистанционная (работа через интернет)	10,9	–	5,1
Иная	1,6	2,7	2,2
Итого	100,0	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.			

Общий уровень готовности экономически активного населения к нестандартной занятости рассчитывался по формуле из таблицы 27. Его значения по формам занятости составили:

- малозанятость – 18,9 %;
- сверхзанятость – 0,5 %;
- работа не на территории работодателя – 9,7 %;
- гибкий график – 13,6 %;
- нестандартные формы занятости – 10,3 %.

По нашему мнению, роль государства в текущей ситуации должна заключаться не в том, чтобы препятствовать развитию новых нестандартных форм занятости. Государство должно контролировать, чтобы выполнялись условия трудовых договоров, заключенных между сторонами по обоюдному согласию.

Далее в таблице 52 проведем сравнительный анализ динамики результатов анкетирования за 2015 г. с полученными данными аналогичного опроса в 2018 г., сравним некоторые полученные показатели занятости. Для сравнения были взяты результаты мониторинга показателей среднего значения по области.

Таблица 52 – Структура способов оформления социально-трудовых отношений на основной работе за 2015 и 2018 гг., % респондентов

Способ оформления трудовых отношений	2015	2018
Заключен трудовой договор с записью в трудовую книжку	90,4	90,89
Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством	3,0	1,97
Заключен трудовой договор без записи в трудовую, так как работаю у физического лица	1,8	0,99
Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)	1,5	0,68
Никак не оформлены, так как самозанятый (самозанятость, услуги населению)	1,5	0,85
Другое	1,1	1,37
Оформлены гражданско-правовым договором	0,6	0,51
Итого	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.		

Сравнение ответов за разные исследуемые периоды позволяет сделать вывод, что остается на прежнем уровне заключение трудовых отношений стандартным способом; несколько снизился уровень оформления трудовых договоров без записи в трудовую книжку.

По официальной статистике на территории Свердловской области показатель стандартного оформления трудовых договоров соответствует 80 %, это говорит том, что полученные в ходе опроса ответы соответствуют данным официальной статистики.

На основе анализа структуры способов оформления трудовых отношений по дополнительной занятости (таблица 53), можно отметить, что «стандартное» оформление отношений между работником и работодателем преобладает, но в сравнении с основной работой значение показателя намного ниже.

Таблица 53 – Структура способов оформления социально-трудовых отношений на дополнительной работе за 2015 и 2018 гг., % респондентов

Способ оформления трудовых отношений	2015	2018
Заключен трудовой договор с записью в трудовую книжку	38,3	9,95
Заключен трудовой договор без записи в трудовую, так как работаю у физического лица	15,9	6,81
Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством	15,4	12,57
Никак не оформлены, так как самозанятый (самозанятость, услуги населению)	11,3	6,28
Оформлены гражданско-правовым договором	10,2	13,61
Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)	5,8	47,12
Другое	3,2	3,66
Итого	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.		

Анализируя динамику способов оформления трудовых отношений за два периода, можно отметить также рост предпринимательской активности в 2018 г. и увеличение гражданско-правовых отношений между работниками и работодателями, снизились показатели заключения трудовых договоров.

В таблице 54 представлены сведения о сроках трудовых договоров.

Таблица 54 – Структура заключения трудовых договоров по срокам на основной работе за 2015 и 2018 гг., % респондентов

Показатель	2015	2018
Бессрочный	85,50	86,20
До 1 года	5,65	7,04
От 1 до 3 лет	4,10	2,86
От 3 до 5 лет	3,90	2,86
Временный до 2 мес.	0,60	0,26
На сезон до 6 мес.	0,25	0,78
Итого	100,00	100,00
Примечание – Составлено автором.		

Структура трудового договора по срокам за исследуемые годы незначительно изменилась на основной работе: стандартные бессрочные договоры занимают первое место; краткосрочные договоры на один год – второе место. Завершающие строки занимают показатели договоров «временный до 2 мес.» и «на сезон до 6 мес.».

Можно отметить положительную тенденцию: на дополнительной работе доля стандартных бессрочных договоров увеличилась более чем на 20 % (таблица 55).

Таблица 55 – Структура заключения трудовых договоров по срокам по дополнительной работе за 2015 г. и 2018 г., % респондентов

Срок заключения трудового договора	2015	2018
Бессрочный	53,4	80,79
На 1 год	29,7	14,57
От 1 до 3 лет	10,2	1,99
От 3 до 5 лет	5,6	1,33
Временный до 2 мес.	0,9	0,66
На сезон до 6 мес.	0,2	0,66
Итого	100,0	100,00
Примечание – Составлено автором.		

Второе и третье места занимают договоры сроком на 1 год и сроком от 3 до 5 лет (13,33 % и 6,66 % соответственно).

В таблице 56 представлена структура видов занятости по основному месту работы за 2015 г и за 2018 г.

Проведя сравнительный анализ структур видов занятости в 2015 и в 2018 гг., можно отметить, что по некоторым видам она остается практически неизменной, показатель стандартной занятости увеличился на 6 процентных пунктов, также наблюдается изменения по показателю сверхзанятости, который имеет тенденцию к снижению.

Таблица 56 – Структура видов занятости по основному месту работы за 2015 и 2018 гг., % респондентов

Показатель	2015	2018
Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым кодексом РФ, рабочее место на территории организации)	83,3	89,54
Сверхзанятость (более 40 ч в неделю)	8,8	3,83
Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)	2,7	1,28
Неполная (сокращенный день или неделя)	2,2	1,79
Случайная, разовая	0,9	0,00
Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)	0,8	0,76
Другая	0,7	0,00
Фрилансер (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)	0,3	1,28
Надомная (интернет не использую)	0,1	1,01
Дистанционная (работа по интернету)	0,2	0,51
Итого	100,0	100,00
Примечание – Составлено автором.		

Далее рассмотрим ранжирование форм занятости на дополнительном месте работы (таблица 57).

Таблица 57 – Ранжирование форм занятости на дополнительном месте работы (по среднеобластному значению), %

Вид занятости	2015	2018
Стандартная (с нормальной продолжительностью рабочего дня и рабочей недели в соответствии с трудовым законодательством, рабочее место находится на территории организации)	33,40	9,08
Случайная, разовая	18,20	37,88
Неполная (сокращенный день или неделя)	16,73	5,56
Самозанятость (индивидуальное предпринимательство, оказание услуг населению)	12,90	2,02
Фриланс (выполнение работ для разных заказчиков, отсутствие постоянного работодателя)	9,85	2,02

Продолжение таблицы 57

Вид занятости	2015	2018
Дистанционная (работа через интернет)	3,54	0,00
Надомная (без использования интернета)	2,44	15,66
Сверхзанятость (свыше 40 ч еженедельно)	2,04	0,51
Удаленная (трудовой контракт заключен с одной организацией, а рабочее место фактически находится в другой организации)	0,90	27,27
Иная	0,0	0,00
Итого	100,0	100,0
Примечание – Составлено автором.		

Наблюдается увеличение таких показателей, как удаленная занятость, случайная и надомная; напротив, показатель оформления трудовых отношений стандартным способом снижается.

Сравнив общую степень удовлетворенности работников своей занятостью, видим, что в 2015 г. только около 56 % респондентов были довольны своей работой, в 2018 г. этот показатель имеет тенденцию к росту порядка на 8 процентных пунктов. Если к общему значению однозначно довольных своей занятостью приплюсовать долю граждан, выбравших ответ скорее да, чем нет, то значение показателя вырастет и составит 90,31 % (таблица 58).

Таблица 58 – Средний уровень удовлетворенности занятостью от общего количества занятых респондентов в 2015 г. и 2018 г., % к количеству респондентов

Показатель	2015	2018
Да	55,8	63,61
Скорее да, чем нет	31,6	26,70
Скорее нет, чем да	9,5	7,85
Нет	3,1	1,84
Итого	100,0	100,00
Примечание – Составлено автором.		

Степень неудовлетворенности занятостью в 2018 г. снизилась; при этом если к доле однозначно неудовлетворенных своей занятостью прибавим ответивших «скорее нет, чем да», значение составит около 10%.

Считаем, что основная причина неудовлетворенности занятостью – экономическая, связанная с низким размером заработной платы, что также является основной причиной достаточно высокого уровня дополнительной занятости. В настоящее время дополнительный заработок имеют 21,3 % респондентов. Неудовлетворенность занятостью обуславливает тот факт, что около 20 % респондентов находятся в поиске новой работы, причем 66,6 % ищут основную работу.

На вопрос об идеальной работе затруднились ответить порядка 20 % респондентов (по результатам опроса 2018 г.); большая доля респондентов предпочитают самостоятельно регулировать свою занятость – 43,5 % (в 2015 г. – 6,8 %). Рассматривая желаемый режим работы, можно отметить, что респонденты в основном предпочитают работать меньше, чем полагается по «стандарту» (менее 40 ч в неделю). По популярности ответов о желаемом количестве рабочих дней, первое место занимает 4-дневная рабочая неделя, так хотели бы работать 44 % (в 2015 г. – 16,3 %); второй по популярности ответ 5-дневная рабочая неделя (43 %). Было выявлено, что на территории работодателя предпочитает работать 68 % (в 2015 г. – 90 %) опрошенных, однако многие респонденты хотели бы работать дома – 26 % (в 2015 г. – 60 %).

При исследовании был выявлен такой негативный фактор, как высокая доля готовности экономически активного населения работать без формального заключения трудовых отношений. Так, готова работать без оформления трудового договора – почти половина респондентов при условии высокого заработка – 47 % (в 2015 г. – 28%), также без особых оснований полностью готовы отказаться от заключения трудового договора 15 % (в 2015 г. – 7,8 %) опрошенных. Можно сделать вывод, что потенциальная готовность работать без оформления трудового договора выросла почти в два раза за исследуемый период.

Автором по результатам исследования по ряду описанных выше признаков был составлен гендерный портрет нестандартно занятого работника Свердлов-

ской области. Нужно отметить, что большинство (60,76 %) нестандартно занятых работников составляют женщины.

Нестандартно занятые мужчины и женщины имеют законченное высшее образование. Средний возраст нестандартно занятого работника – от 30 до 49 лет.

Более половины всех респондентов имеют по одному ребенку и более. Так, среди мужчин 52,92 % являются родителями одного ребенка, а 47,08 % имеют двух и более детей; среди женщин – 54,44 % и 45,56 % соответственно.

Большая часть респондентов мужского пола – предприниматели, руководители организаций либо их структурных подразделений. Средняя заработная плата респондентов-мужчин выше 45 тыс. р. Большинство опрошенных женщины – специалисты среднего уровня квалификации, со средним уровнем заработной платы от 27 до 45 тыс. р. Нестандартно занятые мужчины преимущественно заняты на производстве, женщины – в сфере услуг, образовании, здравоохранении. Нестандартные формы занятости применяются у мужчин преимущественно на микропредприятиях, у женщин на малых предприятиях.

Доля мужчин, довольных своей занятостью, составляет 78,5 %, среди женщин эта доля больше 84,34 %. Отмечается, что порядка 40 % мужчин имели дополнительный заработок в последние полгода, среди женщин таких около 20 %. Вероятно, неудовлетворенность заработной платой является одной из причины поиска новой работы у 19,63 % мужчин и 17,42 % женщин.

Анализ готовности к нестандартным формам занятости показал, что 37,38 % мужчин не согласны работать без оформления трудового договора ни при каких условиях напротив, 36,14 % женщин склонны согласиться не оформлять трудовые отношения если заработок будет высоким.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

1. Впервые исследовано участие экономически активного населения Свердловской области в нестандартных формах занятости. Исследование выполнено путем социологического опроса 1 500 чел. по квотной выборке.

2. Определены общий уровень и распространенность нестандартных форм занятости среди экономически активного населения. Систематизированы причи-

ны неудовлетворенности работающих граждан традиционной занятостью, определена эффективность нестандартной занятости с позиции повышения удовлетворенности работающего населения. Выявлена тенденция потенциальной готовности населения к участию в нестандартных формах занятости.

3. Выявлены средние гендерные портреты среднестатистических работников, работающих на условиях нестандартной занятости.

3.3 Совершенствование государственной политики регулирования нестандартных форм занятости по результатам мониторинга регионального рынка труда

Важнейшим критерием качественной характеристики рынка труда является уровень развития его инфраструктуры, которая представляет собой совокупность государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих полную и рациональную занятость населения, эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы, достижение интересов как работников, так и работодателей.

Инфраструктура рынка труда обеспечивает взаимодействие и функционирование между субъектами рынка труда посредством нормативно-правовой (законодательной), информационной и организационной среды. Как показал опыт стран с развитой рыночной экономикой, проблемы занятости не могут быть успешно решены без поддержки государства. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость¹.

Необходимо особо отметить, что определяющее значение в реализации государственной политики занятости в России принадлежит региональным и мест-

¹ О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 8 декабря 2020 г.).

ным органам службы занятости. Они осуществляют разработку и реализацию государственной политики в области содействия занятости населения, оказывают консультационную помощь по вопросам, входящим в их компетенцию, оказывают информационные услуги работникам и работодателям, информируют о положении на рынке труда. Важнейшим направлением развития инфраструктуры рынка труда является развитие его информационной составляющей и нормативно-правовой базы.

Одним из основных направлений деятельности государственных служб занятости является изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней. Проведенный контент-анализ информации об оказании услуг, представленной на сайте Департамента по труду и занятости населения Свердловской области¹, позволяет сделать вывод о наличии массива информации, при этом очень затруднительно и много времени уходит на поиск нужной. На сайте представлены различные разделы: «Гражданам», «Работодателям», «Департамент», «Информация», которые в свою очередь состоят из подразделов. Например, в разделе «Гражданам» представлены следующие подразделы:

- 1) «Встать на учет в целях поиска работы и в качестве безработного»;
- 2) «Поиск вакансий»;
- 3) «Поиск вакансий для особых категорий граждан»;
- 4) «Комплексы услуг по жизненным ситуациям»;
- 5) «Услуги гражданам»;
- 6) «Услуги в электронном виде», в нем подраздел «Оказание услуг в электронном виде»;
- 7) «Межтерриториальные вакансии»;
- 8) «Рабочие места для инвалидов»;
- 9) «Статистика вакансий»;
- 10) «Консультации для граждан»;
- 11) «Гражданам предпенсионного и пенсионного возраста»;
- 12) «Профобучение и профориентация»;

¹ Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. – URL: <https://www.szn-ural.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

- 13) «Реестр работодателей»;
- 14) «Реквизиты для перечисления».

Что касается первого пункта, то актуальность его появления связана с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 в России в 2019 г., а также последствиями пандемии COVID-19, которые повлияли на экономическое положение многих граждан, потерявших работу и вынужденно ставших безработными.

Считаем целесообразным структурировать информацию и совместить пункты 2, 3, 7, 8, 9, так как они дублируют поиск однотипной информации в различных источниках, что дезориентирует граждан. В пункте «Рабочие места для инвалидов» в основном представлена информация о ярмарках вакансий и мероприятиях, перечень программ профессионального обучения по профессиям и дополнительных профессиональных программ для организации обучения лиц с инвалидностью в организациях профессионального образования на территории Свердловской области, что не совсем соответствует названию пункта.

Пункты 4 и 5 находятся в стадии разработки, но так как они содержат одно понятие «услуги», считаем целесообразным их совместить. Пункт 6 также содержит понятие «услуга», в нем находится список электронных услуг, при нажатии на любую из услуг, происходит переход в личный кабинет на Портале госуслуг. Таким образом, этот пункт дублирует раздел «Войти через Госуслуги».

Раздел «Гражданам предпенсионного и пенсионного возраста» содержит информацию об обучении, что было бы целесообразно перенести в раздел 12 «Обучение». Также в данном разделе присутствует подраздел «Консультации для граждан предпенсионного и пенсионного возраста», который считаем целесообразным для поиска одноименной информации перенести в раздел «Консультации для граждан», информацию об обучении также, находящуюся в этом разделе, считаем необходимым перенести в п. 12.

Предлагаем в раздел «Консультации для граждан» добавить информацию о документах, необходимых при обращении в Департамент по труду и занятости, способах обращения, режиме работы и пр. В настоящее время раздел содержит разнообразный список из документов и мероприятий (таблица 59).

Таблица 59 – Выдержка информации раздела «Консультации для граждан»

Название	Дата публикации
Памятка для населения по профилактике и лечению ОРВИ и гриппа А(Н1N1)	
<i>Онлайн-трансляция мастер-класса «Как написать резюме?»</i> ЕЦЗ приглашает безработных граждан, заинтересованных в трудоустройстве, на мастер-класс отдела профессионального консультирования, который пройдет в режиме онлайн-трансляции	05.11.2020
<i>Семь шагов к работе мечты</i> Екатеринбургский центр занятости приглашает безработных граждан, заинтересованных в трудоустройстве, на мастер-класс отдела профессионального консультирования, который пройдет в режиме онлайн-трансляции	26.10.2020
<i>Пенсионный фонд России информирует</i> Информационно-разъяснительные материалы для населения и работодателей по вопросам, касающимся пенсионного обеспечения, осуществления социальных выплат и оказания дополнительных государственных мер поддержки семьям, имеющим детей, о порядке формирования пенсионных прав работающих граждан, о сервисах Пенсионного фонда РФ по информированию граждан о возможности и преимуществе получения государственных услуг в электронном виде	01.10.2020
<i>Мастер-класс «Работодатели-мошенники: не дай себя обмануть!»</i>	23.11.2020
<i>Онлайн-трансляция мастер-класса «Работодатели-мошенники: как не дать себя обмануть?»</i> Екатеринбургский центр занятости приглашает безработных граждан, заинтересованных в трудоустройстве, на мастер-класс отдела профессионального консультирования, который пройдет в режиме онлайн-трансляции	23.11.2020
<i>Екатеринбургский центр занятости приглашает на курсы профессионального обучения востребованным...</i> Екатеринбургский центр занятости предлагает бесплатно переобучиться или повысить профессиональную квалификацию по профессиям, востребованным на рынке труда	18.11.2020
<i>Курсы для женщин в декрете. «IC: Зарплата и управление персоналом»</i>	18.11.2020
<i>Курсы повышения квалификации для безработных граждан</i>	18.11.2020
Примечание – Составлено автором по данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. – URL: https://www.szn-ural.ru (дата обращения: 12.04.2021).	

Предлагаем в данный раздел включить информацию по проблемам НФЗ, легализации трудовых отношений, в том числе регулирования нестандартной занятости, которая сейчас не представлена. Считаем, что данная информация актуальна и необходима на сайте, так как по результатам, полученными нами в ходе проведения социологического опроса, был выявлен высокий уровень распространения

нестандартных форм занятости. Мы предлагаем разработать памятку по проблемам нестандартной занятости, которая включает следующую информацию:

- условия компенсации при работе дистанционно (оплата интернета, электричества и пр.);
- условия оплаты при сверхурочной работе;
- последствия работы на неофициальных (нелегальных) условиях;
- вопросы оформления, расторжения и изменения условий трудовых договоров;
- действия работника в случае, если его трудовые права нарушаются.

Памятка должна быть краткой, понятной, содержать информацию о конкретных действиях работника, если его трудовые права нарушаются.

Информация для работодателей, изложена по аналогичному принципу, как и раздел «консультации для граждан». Но можно отметить наличие информации о нестандартной занятости в рекомендациях по применению гибких форм занятости в организации работы предприятий в условиях сохранения рисков распространения COVID-19, которые носят предупреждающий характер. Рекомендации преимущественно связаны с соблюдением режима самоизоляции сотрудников и переводом на дистанционную форму работы.

Данные контент-анализа информации сайта Департамента по труду и занятости населения Свердловской области позволяют отметить ряд недостатков:

- наличие многообразной лишней информации;
- контент в основном представлен в нормативно-правовых актах, что трудно воспринимается потребителями государственных услуг;
- сложность поиска нужной информации (название раздела не всегда соответствует его содержанию);
- отсутствие четкой инструкции по решению часто встречающихся вопросов занятости.

Считаем, что для повышения информированности и эффективности взаимодействия с потребителями государственных услуг в сфере занятости необходимо

существенно переработать формат его информационной составляющей и нормативно-правовой базы.

Также считаем, что необходимо оказывать консультационную помощь по вопросам применения трудового законодательства. В частности, для работодателей были бы актуальны семинары и консультации по следующим вопросам:

- виды и формы нестандартной занятости;
- судебная практика по вопросам применения нестандартной занятости для работодателя;
- особенности оформления трудовых договоров, специфика условий труда по видам дистанционной (удаленной) занятости;
- особенности трудовых отношений с самозанятыми, с занятыми на условиях фриланса, на условиях аутстаффинга, аутсорсинга;
- отличия трудового договора от договора гражданско-правового характера, судебная практика признания договора ГПХ трудовым договором и пр.

Федеральная служба по труду и занятости при реализации государственной политики в сфере занятости также участвует в информировании и консультировании работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Выдержки из регламентирующего документа представлены в таблице 60.

Считаем, что в п. 11, где перечисляются виды результата предоставления государственной услуги, следует дополнить формулировку следующим образом: «...особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, лиц, работающих по совместительству, *а также работающих по условиям нестандартных форм занятости, таких как дистанционная (удаленная) занятость, фриланс, временный труд и пр.*)»¹.

¹ Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: приказ Федеральной службы по труду и занятости от 23 августа 2019 г. № 230 (дата обращения: 12.04.2021).

Таблица 60 – Выдержки из документа Административного регламента (п. 11)

Пункт	Описание результата предоставления государственной услуги
11	<p>Результатом предоставления государственной услуги при личном обращении заявителей является получение ими консультации по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе касающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; – режима труда и отдыха, предоставления основного и дополнительного оплачиваемых отпусков; – оплаты и нормирования труда, в том числе установления, исчисления и выплаты заработной платы; – предоставления гарантий и компенсаций работникам; – порядка применения дисциплинарных взысканий; – организации охраны труда и обеспечения прав работников на охрану труда, в том числе порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; – порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядка возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей; – особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (<i>женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, лиц, работающих по совместительству</i>); – порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно у работодателя; социального партнерства, ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений; – участия работников и их полномочных представителей в управлении организацией; – надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; – иных вопросов регулирования трудовых отношений субъектов трудового права
<p>Примечание – Дополнено автором по: Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: приказ Федеральной службы по труду и занятости от 23 августа 2019 г. № 230 (дата обращения: 12.04.2021).</p>	

Можно отметить, очень понятный и удобный контент сайта «Трудовой навигатор»¹, в котором представлен набор четких инструкций по решению наиболее распространенных вопросов занятости. Но считаем, что сайт также требует дора-

¹ Контент сайта «Трудовой навигатор» / Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://онлайнинспекция.рф/instructions> (дата обращения: 20.06.2021).

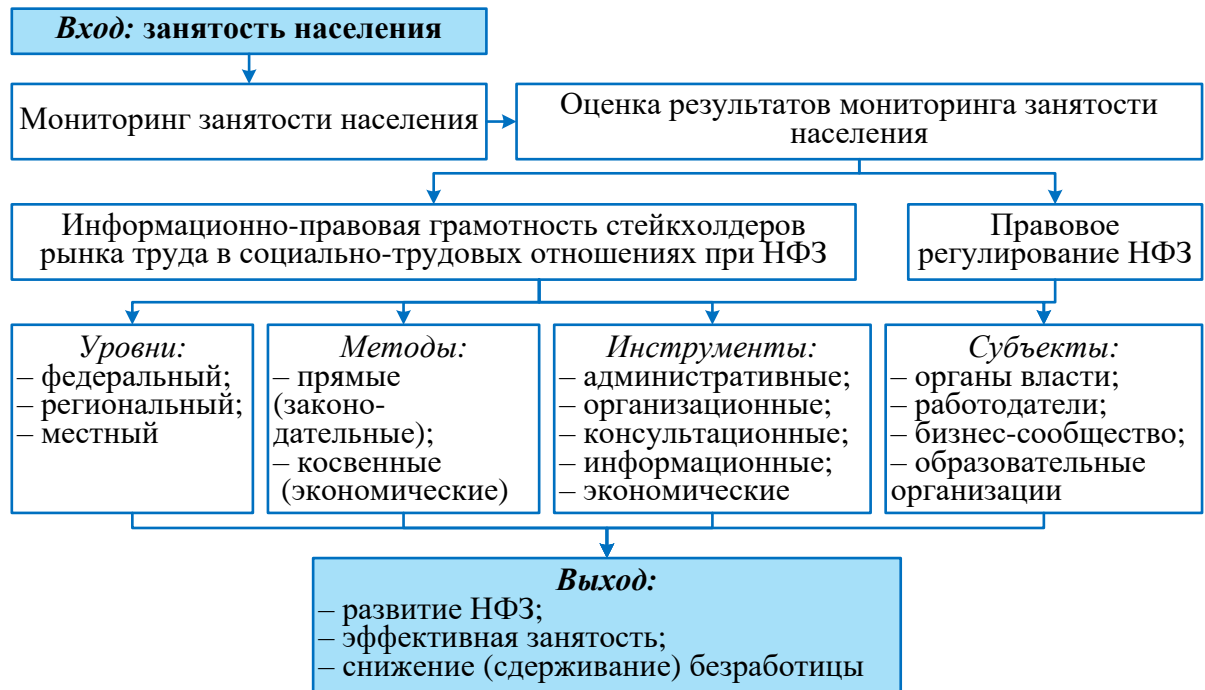
ботки, предлагаем в раздел «занятость и трудоустройство» добавить информацию, связанную с распространением и регулированием НФЗ. В настоящее время данный блок и для работника, и для работодателя представлен инструкциями, связанными с решением вопросов безработицы.

В Свердловской области активную работу по развитию малого и среднего бизнеса, поддержке начинающих и действующих предпринимателей ведут Свердловский областной фонд поддержки предпринимательства и Фонд «Екатеринбургский центр развития предпринимательства». Основными направлениями работы фондов является обучение и консультирование предпринимателей и тех, кто планирует открыть свое дело, в том числе по вопросам оформления трудовых отношений. Считаем, что вопросы нестандартной занятости и особенностей ее юридического оформления должны войти как в консультационный, так и в обучающий блок в представленных фондах.

Также считаем целесообразным включить вопросы регулирования нестандартных форм занятости в образовательные программы для бакалавров и магистров высших профессиональных образовательных учреждений по направлениям подготовки «Управление персоналом», а также для руководителей организаций, проходящих курсы повышения квалификации.

Разработанная и апробированная автором методика проведения эмпирического исследования нестандартных форм занятости должна лечь в основу совершенствования формата и повышения эффективности информационного взаимодействия с потребителями государственных услуг в сфере занятости. Обязанность по проведению Мониторинга развития нестандартной занятости целесообразно возложить на Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. Департамент может проводить его своими силами или воспользоваться услугами других стейкхолдеров рынка труда, например, общественные организации и ассоциации, занимающиеся вопросами рынка труда и занятости; рабочие порталы, проводящие мониторинг рынка труда; учреждения высшего образования; организации, выполняющие работы по проведению социологических исследований и пр.

Ниже представлена модель развития государственной политики в сфере информационного взаимодействия с работниками и работодателями (рисунок 14).



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 14 – Алгоритм развития НФЗ на региональном рынке труда

Информационно-правовая грамотность должна включать в себя мероприятия по повышению информированности населения по вопросам НФЗ, а также информированию и консультации по их регулированию. Мониторинг оценки развития НФЗ в регионе по представленной в диссертации методике послужит информационной базой для разработки мероприятий по совершенствованию государственной политики в сфере занятости.

Нами предложена модель развития государственной политики в сфере информационно-правовой грамотности стейкхолдеров рынка труда в социально-трудовых отношениях по вопросам нестандартной занятости на региональном рынке труда (рисунок 15).



Примечание – Составлено автором.

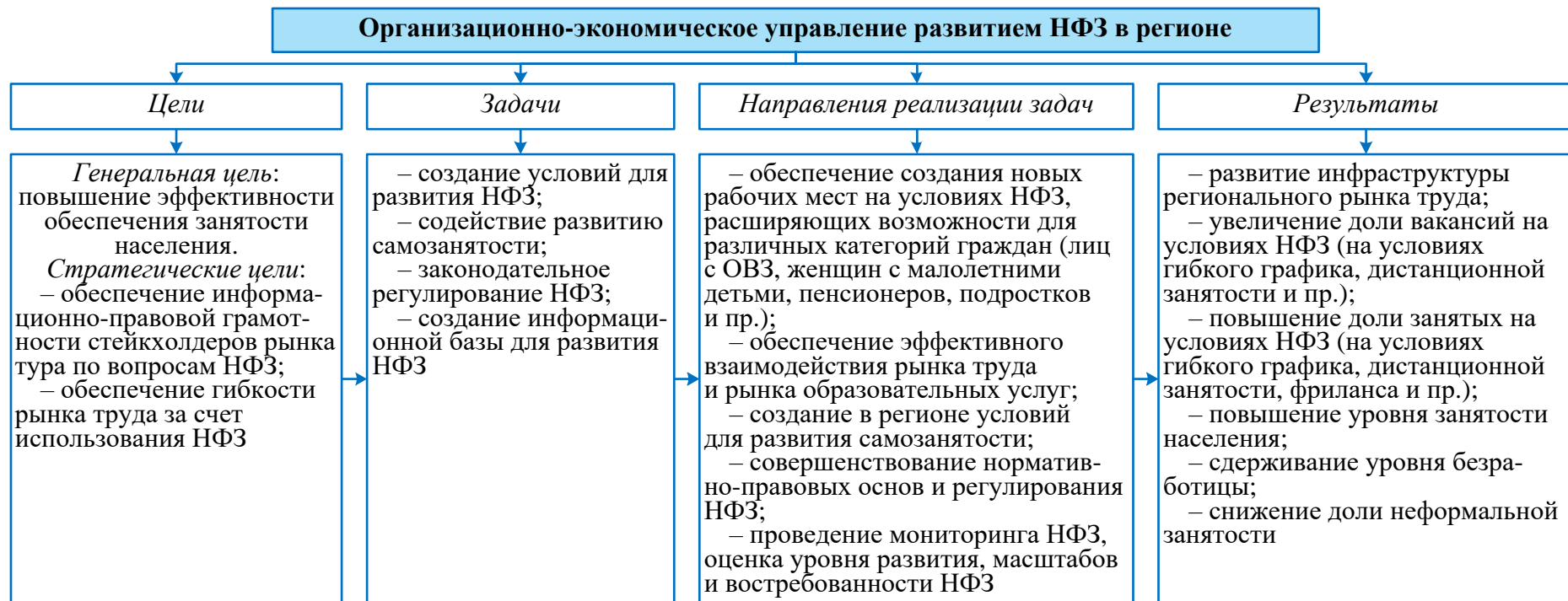
Рисунок 15 – Модель развития государственной политики в сфере информационно-правовой грамотности стейкхолдеров рынка труда в социально-трудовых отношениях по вопросам нестандартной занятости на региональном рынке труда

В представленной модели отражены направления информационного взаимодействия. Мониторинг проблем нестандартной занятости предлагается проводить по авторской методике, изложенной в диссертационном исследовании, по доработанным в ходе апробации анкетам. Расчетная выборка и способы опроса субъектов рынка труда остаются такими же, меняется только инструмент опроса. Частота проведения мониторинга – один раз в три года, так как сам процесс сбора и обработки информации весьма трудоемок, а изменения в сфере занятости имеют отложенную, длительную реакцию на изменения в экономике.

Мониторинг предлагается проводить совместно со стейкхолдерами рынка труда, при этом Департамент по труду и занятости населения Свердловской области как один из основных стейкхолдеров будет владеть полной информацией по вопросам нестандартной занятости. На основе мониторинга Департамент должен проводить анализ ситуации на региональном рынке труда. Полученная сводная информация должна применяться Департаментом для совершенствования оказания информационных услуг в службах занятости, а также транслироваться другим инфраструктурным организациям рынка труда для повышения информированности по вопросам нестандартной занятости населения и размещения на своих площадках (сайтах и пр.).

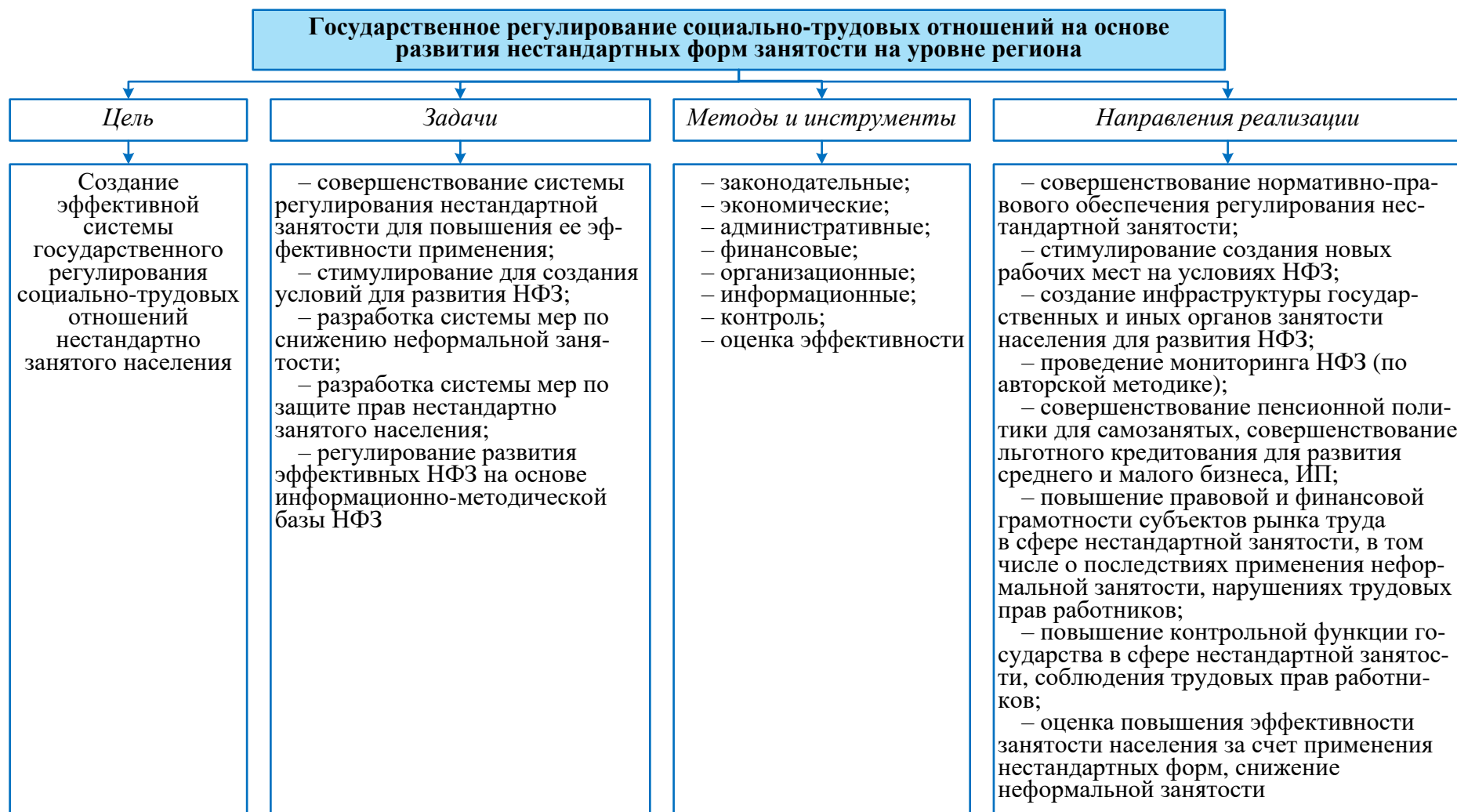
На наш взгляд, реализация модели развития государственной политики в сфере информационного взаимодействия с работниками и работодателями по вопросам нестандартной занятости на основе мониторинга позволит повысить эффективность применения НФЗ в регионе. Результаты апробации инструментально-методического аппарата конкретизируют направления совершенствования мониторинга форм занятости.

Нами были разработаны направления развития государственной политики в сфере регулирования нестандартных форм занятости на основе ее мониторинга по авторской методике, которая включает модель организационно-экономического управления развитием НФЗ в регионе и модель государственного регулирования социально-трудовых отношений на основе развития НФЗ на уровне региона, представленные на рисунках 16 и 17.



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 16 – Модель организационно-экономического управления развитием нестандартных форм занятости в регионе



Примечание – Составлено автором.

Рисунок 17 – Модель государственного регулирования социально-трудовых отношений на основе развития нестандартных форм занятости на уровне региона

Основной целью организационно-экономического управления развитием нестандартных форм занятости в регионе является повышение эффективности обеспечения занятости населения (см. рисунок 16). Для достижения поставленной цели необходимо решение таких задач, как создание условий для развития нестандартной занятости, содействие развитию самозанятости, совершенствование нормативно-правовой базы, законодательное регулирование НФЗ, создание информационной базы на основе мониторинга НФЗ. С использованием системы OKR – «Цели и ключевые результаты» (Objectives and Key Results) нами была предложена модель организационно-экономического управления развитием нестандартных форм занятости в регионе. Реализация данной модели предполагает следующий основной результат – развитие инфраструктуры регионального рынка труда, за счет чего произойдет увеличение доли занятых на условиях нестандартной занятости, снижение доли неформально занятых и снижение (сдерживание) уровня безработных.

Развитие НФЗ в регионе тесно связано с государственным регулированием социально-трудовых отношений. В состав модели (см. рисунок 17) предлагаем включить совокупность методов и инструментов, учитывающих различные аспекты: правовые, организационные, информационные, финансовые, экономические. Данная модель, на наш взгляд, должна включать в себя ряд направлений по регулированию НФЗ, которые слабо или совсем не реализуются. Реализация модели, достижение на ее основе поставленных цели и задач предполагает обеспечение регулирования НФЗ и способствует достижению взаимных интересов всех субъектов занятости.

Ожидаемая эффективность организационно-экономического управления и государственного регулирования социально-трудовых отношений на основе развития нестандартных форм занятости заключается в поддержании высокого уровня занятости населения региона, повышении ее эффективности за счет обеспечения гибкости рынка труда, снижения (сдерживания) безработицы.

Заключение

Любое изменение социально-экономической системы сопровождается появлением новых видов и принципов занятости, отличающихся от присущих предыдущей системе. Начиная со второй половины 1970-х годов в развитых странах, а затем и в России, произошла смена индустриальной стадии развития экономики, что наряду с другими факторами стало предпосылкой развития нестандартных форм занятости. На современном рынке труда наблюдается снижение условий для стандартной занятости в условиях конкуренции на рынке труда. Рынок труда становится более гибким, развиваются новые нестандартные формы занятости и новые кадровые технологии, способствующие развитию НФЗ.

Подводя итоги диссертационной работы и резюмируя изложенное, можно сформулировать следующие выводы.

1. Актуальность развития нестандартных форм занятости высока в связи с происходящими изменениями в социально-трудовых отношениях, активным внедрением новых технологий в производственные процессы, в сферу услуг, вследствие чего изменяются потребность в трудовых ресурсах и характер их использования. Наблюдается недостаток научно-методических разработок и проработанности понятийного аппарата НФЗ, мало информации о распространении нестандартных форм занятости, об эффективности их использования, недостаточно проработаны нормативно-правовые основы их применения, мало изучены вопросы защиты прав субъектов этого сегмента рынка труда. Все это говорит об актуальности темы диссертационного исследования для современной практики и науки экономики труда.

2. Были выявлены предпосылки и факторы развития нестандартных форм занятости, а также современные тенденции в развитии этих форм, систематизированы преимущества и недостатки применения нестандартной занятости для работника, работодателя и государства. Также была составлена классификация внешних факторов и их влияние на развитие НФЗ.

3. Проведен анализ подходов к сущности понятия «нестандартная занятость». По результатам систематизации характеристик современных нестандартных форм занятости авторами сформулировано их обобщенное определение: нестандартной мы называем форму занятости, условия которой отклоняются от стандартных условий, описанных в трудовом законодательстве для определенного вида труда. Иначе говоря, в рамках нестандартной формы занятости отсутствует как минимум одна следующая составляющая:

- трудоустроенность у одного работодателя;
- рабочее место находится в помещении и оснащено орудиями труда, которые принадлежат работодателю;
- стандартная нагруженность по работе в течение дня (недели, месяца, года);
- период трудового договора – бессрочный;
- формальность трудового договора.

4. В рамках диссертационного исследования была проведена систематизация нестандартных форм занятости и сформирована обобщенная авторская классификация форм занятости по следующим признакам:

- социальная эффективность;
- формы собственности на средства производства;
- организация рабочего места;
- регулярность трудовой деятельности;
- легитимность трудоустройства;
- организационно-правовая форма трудовых отношений между работником и работодателем;
- статус деятельности;
- режим рабочего времени;
- организация процесса труда.

Это позволило дать более полную характеристику современных нестандартных форм занятости по признакам занятости на основе авторской классификации, учесть вновь появившиеся формы и определить особенности применения нестандартных форм занятости в России.

5. Автором был проведен анализ существующих методических подходов к исследованию нестандартных форм занятости. На основе проведенного обзора предложена методика проведения эмпирического исследования нестандартных форм занятости на региональном рынке труда.

Предложенный автором инструментально-методический аппарат исследования нестандартных форм занятости позволит получить объективную оценку не только количественных характеристик, что традиционно для экономических и социологических исследований, но и качества развития нестандартных форм социально-трудовых отношений на региональном рынке труда. Он включает в себя:

- модель мониторинга развития нестандартных форм занятости на региональном рынке;
- методику проведения эмпирического исследования;
- методику расчета показателей нестандартных форм занятости;
- модель анализа развития, масштаба и структуры нестандартных форм занятости на региональном рынке труда.

С методологической точки зрения разработано обеспечение исследования нестандартных форм занятости путем разработки и апробации:

- программы социологического опроса экономически активного населения по проблемам применения нестандартных форм занятости;
- модель обработки информации об услугах в секторе нестандартных форм социально-трудовых отношений, оказываемых кадровыми агентствами;
- программы социологического опроса руководителей по проблемам развития и перспектив применения нестандартных форм занятости.

Методика расчета показателей нестандартной занятости включает расчет статистических и социологических данных. Мы предлагаем вести учет статистических данных по всем формам дистанционной (удаленной) занятости (постоянной, временной, периодической) и занятости на условиях фриланса.

6. Была проведена систематизация известных социально-экономических показателей официального сегмента нестандартной занятости и оценка уровня распространения в Свердловской области нестандартных форм занятости за 1999–

2020 гг. согласно данным официальной статистики. Были предложены такие показатели, как валовая (общая) нестандартная занятость и показатель суммарной занятости. Выявлены недостатки: двойной счет, низкая информативность. Официальные статистические данные не позволяют определить масштаб применения новых форм нестандартной занятости, таких как фриланс, дистанционная занятость и др., не дают возможность оценить удовлетворенность и уровень готовности населения к нестандартным формам занятости.

Таким образом, разработанный инструментарий позволил существенно дополнить имеющуюся систему показателей, разработать и предложить показатели оценки эффективности применения нестандартных форм занятости с точки зрения социального и экономического подходов.

7. Автором был проведен анализ распространения нестандартных форм занятости. Сформированный инструментально-методический аппарат послужил основой для исследования практических аспектов применения нестандартных форм занятости на рынке труда Свердловской области. Основным инструментом исследования послужил массовый социологический опрос посредством анкетирования экономически активного населения Свердловской области. Количество и структура респондентов соответствуют выборке, указанной в методике исследования, представленной в п. 2.2 диссертационного исследования. Генеральной совокупностью, на которую распространяются результаты исследования, является экономически активное население Свердловской области; общий объем выборочной совокупности составил 1 500 чел. В опросе были задействованы девять территорий Свердловской области: МО город Екатеринбург, городские округа Первоуральск, Сухой Лог, Краснотурьинск, Красноуфимск, а также Серовский, Новоуральский и Североуральский городские округа, Камышловский муниципальный район. В Екатеринбурге опрошено 700 чел., что составило 47 % респондентов. В малых городах опрошено 800 чел. (по 100 чел. в каждом городе), что составило 53 % респондентов. В структуре респондентов 94 % (согласно выборке по разработанной методике) составила доля работающего населения, 6 % приходится на долю населения, не имеющего работы, но занимающегося ее поиском.

Получены следующие результаты:

- выявлен общий уровень нестандартной занятости населения;
- выявлена структура нестандартных форм занятости по результатам самоидентификации респондентов;
- систематизированы причины неудовлетворенности экономически активного населения занятостью;
- выявлен уровень потенциальной готовности населения к участию в нестандартных формах занятости;
- составлен средний гендерный портрет нестандартно занятого работника.

8. Автором было проведено исследование в форме опроса, в котором приняли участие 210 руководителей различных организаций Свердловской области. Целью исследования выступило изучение отношения работодателей к развитию нестандартных форм занятости и использованию нестандартных форм занятости организации. Подавляющее большинство работодателей (95 % респондентов) используют различные формы нестандартной занятости. Были проранжированы применяемые формы нестандартной занятости. В большей степени нестандартные формы занятости применяются к специалистам высшего уровня квалификации.

По результатам опроса были выявлены основные преимущества использования нестандартных форм занятости по мнению работодателей: экономия затрат на оборудование и организацию рабочих мест, аренду и (или) покупку офисных помещений (46,71 %), возможность привлекать высококвалифицированные кадры из других регионов (36,84 %).

Наряду с преимуществами работодатели отметили неполный контроль рабочего процесса, снижение значимости корпоративной культуры, а также ряд других недостатков.

Несмотря на отмеченные недостатки, 50,66 % респондентов планируют в ближайшие пять лет использовать в своих организациях нестандартные формы занятости, 32,89 % затруднились ответить на этот вопрос и 16,45 % ответили отрицательно. При этом 66,36 % респондентов высказались положительно о дальнейших перспективах развитии нестандартных форм.

9. Предложена модель организационно-экономического управления развитием нестандартных форм занятости в регионе, включающая в себя такие аспекты, как правовые, организационные, информационные, финансовые, экономические. Реализация модели позволит повысить эффективность обеспечения занятости населения за счет обеспечения гибкости рынка труда, обеспечения взаимных интересов всех субъектов занятости, снижению (сдерживанию) безработицы.

На наш взгляд, реализация предлагаемой модели развития государственной политики в сфере информационного взаимодействия с работниками и работодателями по вопросам нестандартной занятости в регионе на основе мониторинга ее форм позволит повысить эффективность применения нестандартных форм занятости в регионе.

Разработанный методический подход может быть использован в деятельности Департамента по труду и занятости населения Свердловской области для повышения качества оказания информационных услуг населению, для принятия оперативных управленческих решений в рамках содействия занятости. Результаты исследования могут найти применение в деятельности бизнес-организаций как участников рынка труда, могут быть полезны при оптимизации кадровых технологий в сфере управления персоналом, а также в учебном процессе подготовки бакалавров и магистрантов экономических и управленческих профилей в учреждениях высшего образования при разработке и чтении учебных курсов «Управление персоналом», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» и «Рынок труда», в системе бизнес-образования и системе повышения квалификации государственных служащих.

Управление нестандартными формами занятости способствует решению проблемы антикризисного управления социально-экономической сферой региона в условиях нестабильности как одного из приоритетных направлений научных исследований для Свердловской области.

Список литературы

1. Абдикеев, Н. М. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса : учебник / Н. М. Абдикеев, А. Д. Киселев ; под науч. ред. Н. М. Абдикеева. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 381 с. – ISBN 978-5-16-004300-5.
2. Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica. – URL: <https://hays.ru/wp-content/uploads/2019/02/REMOTE-WORK-ИТОГ.pdf> (дата обращения: 12.04.2021).
3. Альхименко, О. Н. Дистанционная занятость в современной экономике / О. Н. Альхименко // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2012. – № 1 (2). – С. 27–32.
4. Андреев, А. Б. Эффективность трудоустройства молодых специалистов: новые подходы / А. Б. Андреев, Е. В. Маслова, В. А. Попов // ФЭС: Финансы. Экономика. – 2018. – Т. 15, № 6. – С. 9–13.
5. Арабов, Н. У. Перспективы развития гибкой занятости в странах СНГ / Н. У. Арабов, Д. А. Насимов // ЭКО. – 2016. – № 8 (506). – С. 159–172.
6. Аутстаффинг или аутсорсинг? Отличия и преимущества. – URL: http://hr9.narod.ru/Upravlenie_personalom/outst.html (дата обращения 20.06.2021).
7. Багирова, А. П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки / А. П. Багирова, И. И. Турсукова. – Челябинск : ЮУрГУ (НИУ), 2014. – 78 с. – ISBN 978-5-696-04616-7.
8. Базжина, В. А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В. А. Базжина, И. В. Цыганкова, О. Ю. Никишина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24 (270). – С. 71–86.
9. Беляева, М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости / М. Беляева // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 37–40.
10. Бердникова, Г. И. Особенности исследования занятости и самозанятости населения в России / Г. И. Бердникова // Устойчивое развитие территорий: теория

и практика : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Сибай, 19–21 ноября 2020 г.). – Сибай : Сибайская городская типография, 2020. – С. 10–12.

11. Биняминов, Б. А. Тренды и перспективы «ухода» бизнеса в режим online: антикризисная мера для российского предпринимательства / Б. А. Биняминов // *Modern Economy Success*. – 2020. – № 2. – С. 211–217. – URL: http://mes-journal.ru/wp-content/uploads/2020/05/mes_2.pdf (дата обращения: 07.06.2021).

12. Бобков, В. Н. Гибкая занятость: путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда / В. Н. Бобков // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2018. – № 3 (209). – С. 7–17.

13. Бобков, В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / В. Н. Бобков. – DOI 10.24411/1561-7785-2019-00018 // *Народонаселение*. – 2019. – № 2. – С. 91–102.

14. Бобков, В. Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В. Н. Бобков, Е. А. Черных, У. Т. Алиев, Е. И. Курильченко // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2011. – № 5 (159). – С. 13–26.

15. Бобков, В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России / В. Н. Бобков. – DOI 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139 // *Мир новой экономики*. – 2018. – Т. 12, № 3. – С. 128–139.

16. Бойцова, Е. Ю. Нестандартные формы занятости как инструмент решения проблем отечественного и зарубежного рынка труда / Е. Ю. Бойцова // *Human Progress*. – 2017. – Т. 3, № 9. – URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_9/Boicova.pdf (дата обращения: 12.04.2021).

17. Браун, Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов / Е. А. Браун // *Трудовое право в России и за рубежом*. – 2014. – № 3. – С. 11–15.

18. Бублик, И. Г. Дистанционная занятость как элемент научной организации труда и экологически ответственная форма занятости / И. Г. Бублик // *Человек. Экология. Право : материалы конф. (Барнаул, 24 октября 2013 г.)* / под ред. И. Г. Бублика. – Барнаул : БЮИ МВД России, 2013. – С. 8–9.

19. Ванкевич, Е. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3 (72). – С. 129–146.
20. Васильева, Ю. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского трудового права / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева // Ежегодник трудового права. – 2014. – № 9. – С. 385–390.
21. Воловская, Н. М. Незанятое население и самозанятость в Сибирском регионе / Н. М. Воловская, Л. К. Плюсина, А. В. Русина, А. В. Иноземцева // Социологические исследования. – 2015. – № 5 (373). – С. 52–60.
22. Володин, В. М. Перспективы занятости в наукоемком секторе промышленности / В. М. Володин, В. А. Скворцова, А. О. Скворцов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 4 (28). – С. 239–246.
23. Воронина, Е. В. Анализ рынка дистанционной занятости в РФ / Е. В. Воронина. – DOI 10.17117/na.2016.02.01.125 // Научный альманах. – 2016. – № 2-1 (16). – С. 125–129.
24. Воротынская, А. М. Новые формы занятости и информационная безопасность / А. М. Воротынская. – DOI 10.26163/GIEF.2020.25.54.001 // Журнал правовых и экономических исследований. – 2020. – № 1. – С. 5–9.
25. Всероссийская перепись населения 2010 г. // Демоскоп Weekly. – 2011. – № 491–492. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0491/perep01.php> (дата обращения: 12.04.2021).
26. Вышеславова, Т. Ф. Самозанятость в сфере трудовых отношений: проблемы и перспективы / Т. Ф. Вышеславова, А. Д. Польшина // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения : сб. ст. XVIII Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 5 апреля 2020 г.). – Пенза : Наука и просвещение, 2020. – С. 141–143.
27. Гайнанов, Р. Смартстаффинг – это не только интеллектуальная платформа, но и социальная инновация / Р. Гайнанов. – URL: https://club.cnews.ru/blogs/entry/ruslan_gajnanov_smartstaffing_ (дата обращения 20.06.2021).

28. Гайнанов, Р. СмартСтаффинг 1.0 / Р. Гайнанов. – Москва : Перо, 2012. – 80 с. – ISBN 978-5-91940-484-2.

29. Ганцева, Р. Р. Контроль качества продукции и услуг самозанятых граждан / Р. Р. Ганцева, Г. Р. Сафина // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах : сб. науч. тр. 9-й Междунар. науч.-практ. конф. (Курск, 20–21 февраля 2020 г.). – Курск : Курский филиал Финуниверситета, 2020. – С. 108–111.

30. Гатти, М. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал / М. Гатти, А. Э. Федорова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 2. – С. 46–51.

31. Гебриаль, В. Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений / В. Н. Гебриаль // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2008/vipusk_17._dekabr_2008_g./gebrial.pdf (дата обращения: 24.12.2020).

32. Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с. – (Проблемы рынка труда ; WP 3/2005/05).

33. Гиниева, С. Б. Управление высвобождением персонала в условиях кризиса: опыт предприятий черной металлургии Свердловской области / С. Б. Гиниева // Управленец. – 2009. – № 1–2. – С. 66–72.

34. Гладышева, А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности / А. В. Гладышева // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 10 (44). – С. 42–45.

35. Гражданский кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 5 мая 2014 г.).

36. Гурова, И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта / И. М. Гурова. – DOI 10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147 // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11, № 2. – С. 128–147.

37. Дашкова, Е. С. Дистанционная занятость: оценка и направления регулирования / Е. С. Дашкова, В. Е. Звягинцева. – DOI 10.17308/econ.2020.1/2758 // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – № 1. – С. 83–88.

38. Дашкова, Е. С. Занятость населения в России: современные тенденции / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова. – Воронеж : Воронежский центр научной и технической информации, 2013. – 88 с. – ISBN 978-5-4218-0195-5.

39. Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. – URL: <https://www.szn-ural.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

40. Димитрова, Е. К. Удовлетворенность балансом рабочего и личного времени в зависимости от социальных метрик респондентов: российский и европейский кейсы / Е. К. Димитрова, Н. В. Тонких. – DOI 10.34709/IM.161.4 // Human Progress. – 2020. – Т. 6, № 1. – URL: http://progress-human.com/images/2020/Том6_1/Dimitrova.pdf (дата обращения 12.04.2021).

41. Долженко, Р. А. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики / Р. А. Долженко, Э. И. Попов // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 12 (122). – С. 179–185.

42. Долженко, Р. А. Концепция как основа эффективного внедрения новых форм трудовых отношений в практику бизнеса / Р. А. Долженко // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2016. – № 1 (27). – С. 72–81.

43. 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.

44. Дорохова, Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н. В. Дорохова. – DOI 10.20914/2310-1202-2017-1-381-385 // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2017. – Т. 79, № 1 (71). – С. 381–385.

45. 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. 119–122.

46. Емельянова, О. Я. Дистанционная деятельность как актуальная форма занятости работников на мировом рынке труда / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, И. В. Шершень // Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – № 2 (45). – С. 35–41.

47. Епифанова, Е. С. Алгоритм принятия решения о передаче бизнес-процессов на аутсорсинг / Е. С. Епифанова // Новые технологии. – 2011. – № 2. – С. 95–99.

48. Забелина, О. В. Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда / О. В. Забелина, А. В. Майорова, Е. А. Матвеева // Социально-трудовые исследования. – 2018. – № 4 (33). – С. 13–27.

49. Зайцев, Д. В. Виртуальная дистанционная занятость молодежи: социальное значение и прогноз / Д. В. Зайцев, И. В. Щелокова. – DOI 10.5281/zenodo.154293 // Бюллетень науки и практики. – 2016. – № 9 (10). – С. 204–207.

50. Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения / Н. В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 2. – С. 76–91.

51. Закалюжная, Н. В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия / Н. В. Закалюжная // Законодательство. – 2015. – № 9. – С. 49–58.

52. Зверева, Е. В. Ретроспективный анализ концепций регулирования занятости населения / Е. В. Зверева, Л. К. Шайкина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2011. – № 6 (30). – С. 33–36.

53. Землянухина, Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения / Н. С. Землянухина // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 38–43.

54. Землянухина, С. Г. Система экономических отношений в сфере занятости населения России / С. Г. Землянухина, Н. С. Землянухина. – DOI 10.18500/1994-2540-2018-18-2-126-133 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 126–133.

55. Злобин, Р. Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости / Р. Р. Злобин // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – № 4 (38). – С. 166–169.

56. Зокирова, Н. К. Трансформация форм занятости в инновационном развитии / Н. К. Зокирова, Г. Абдурахманова, Ф. Р. Сагидуллин // International scientific review of the problems and prospects of modern science and education : collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference (Boston, May 20–21, 2020). – Boston : Problems of Science, 2020. – P. 24–28.

57. Ильиных, Д. Д. Управление мотивацией дистанционных сотрудников / Д. Д. Ильиных, О. А. Коропец // Управление экономикой: методы, модели, технологии : материалы XX Междунар. науч. конф. (Уфа, 8–10 октября 2020 г.). – Уфа : УГАТУ, 2020. – С. 148–151.

58. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. – URL: <http://www.szn-ural.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

59. Итоги «Первой всероссийской переписи фрилансеров» в диаграммах и графиках. – URL: <http://books.onlysites.ru/Интернет%20маркетинг%20и%20аналитика/FreeLance.RU%20-%20итоги%20переписи%20фрилансеров/Итоги%20первой%20всероссийской%20переписи%20фрилансеров.pdf> (дата обращения: 20.12.2020).

60. Итоги «Переписи фрилансеров» 2011 г. в диаграммах и графиках / FL.ru. – URL: https://www.fl.ru/freelancers_census.pdf (дата обращения: 20.12.2017).

61. Калашникова, И. В. Трудовые отношения в эпоху гигномики / И. В. Калашникова, К. В. Филиппова // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2020. – № 3 (58). – С. 33–42.

62. Калинина, И. В. Проблемы развития нестандартной занятости в сельской местности еврейской автономной области / И. В. Калинина, С. А. Соловченков. – DOI 10.1134/S2587556618040064 // Известия Российской академии наук. Серия географическая. – 2018. – № 4. – С. 33–45.

63. Карпец, О. В. Фриланс как форма нестандартной занятости на российском рынке труда / О. В. Карпец, С. С. Лейченко, Е. Д. Рубинштейн // Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки : сб. науч. ст. – Москва : Перо, 2020. – С. 106–109.

64. Киселкина, О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе / О. В. Киселкина // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Казань, 16–17 ноября 2017 г.). – Казань : Академия наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478.

65. 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. 195–205.

66. Кожевников, О. А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом / О. А. Кожевников, М. В. Чудиновских. – DOI 10.21638/spbu14.2020.303 // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – Т. 11, № 3. – С. 563–583.

67. Козлова, О. А. Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития / О. А. Козлова // Экономика региона. – 2005. – № 2 (2). – С. 163–174.

68. Колосова, Р. П. Новая архитектура российского рынка труда в условиях цифровой экономики / Р. П. Колосова, М. В. Луданик // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации : сб. науч. ст. – Витебск : ВГТУ, 2018. – С. 100–108.

69. Конвенция о надомном труде (№ 177) : принята 20 июня 1996 г. / Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 07.10.2020).

70. Конобеццев, Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости / Ф. Конобеццев // Кадровик. – 2011. – № 9. – С. 115–121.

71. Конобеццев, Ф. Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобеццев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова. – DOI 10.26425/1816-4277-2019-7-9-17 // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9–17.

72. Контент сайта «Трудовой навигатор» / Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://онлайнинспекция.рф/instructions> (дата обращения: 20.06.2021).

73. Кораблина, О. В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме / О. В. Кораблина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 12–14.

74. Коропец, О. А. Управление карьерой женщин в условиях цифровизации трудовой сферы / О. А. Коропец, Д. Д. Ильиных // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования : сб. тр. II Междунар. конф. (Екатеринбург, 5–6 декабря 2019 г.) : в 2 т. – Sedlčany : Ústav personalistiky, 2020. – Т. 2. – С. 51–54.

75. Котляров, И. Д. Дополненная занятость как разновидность нестандартной занятости / И. Д. Котляров // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений : материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 85-летию образования Дагестанского государственного университета (Махачкала, 8 апреля 2016 г.). – Махачкала : Апробация, 2016. – С. 196–197.

76. Котляров, И. Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные / И. Д. Котляров. – DOI 10.17835/2078-5429.2015.6.4.028-036 // Journal of Economic Regulation. – 2015. – Т. 6, № 4. – С. 28–36.

77. Котляров, И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости / И. Д. Котляров. – DOI 10.17835/2078-5429.2015.6.1.055-066 // Journal of Economic Regulation. – 2015. – Т. 6, № 1. – С. 55–66.

78. Кто такой фрилансер? Хорошо ли быть фрилансером? – URL: <https://myblaze.ru/kto-takoy-frilanser-horosho-li-byit-frilanserom> (дата обращения: 12.04.2021).

79. Куксова, О. Д. Развитие нестандартных форм занятости / О. Д. Куксова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2017. – № 2. – С. 195–199.

80. Кулькова, И. А. Изучение стратегий трудового поведения домохозяйств / И. А. Кулькова // Управленец. – 2011. – № 3–4. – С. 72–76.

81. Кулькова, И. А. Управление занятостью населения : учеб. пособие / И. А. Кулькова. – Екатеринбург : Альфа Принт, 2017. – 142 с. – ISBN 978-5-9500793-6-8.

82. Кученкова, А. В. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения / А. В. Кученкова. – DOI 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143 // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2019. – Т. 19. – № 1. – С. 134–143.

83. Лапина, Т. А. Отношение к труду преподавателей вузов в условиях изменения систем стимулирования / Т. А. Лапина, Т. Ю. Стуken // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 1 (57). – С. 92–99.

84. Лемехов, С. В. Некоторые проблемы реализации дистанционной формы занятости в России / С. В. Лемехов. – DOI 10.34076/2658-512X-2020-3-68-77 // Уральский журнал правовых исследований. – 2020. – № 3 (10). – С. 68–77.

85. Литвиненко, Г. Н. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Г. Н. Литвиненко, Е. В. Лукьянченко // Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Саратов, 13 июля 2017 г.). – Саратов : Аэтерна, 2017. – С. 132–136.

86. Лобова, С. В. Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия / С. В. Лобова // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. – 2019. – № 6. – С. 243–259.

87. Луценко, О. В. Об оценке эффективности внедрения метода «аутсорсинг» / О. В. Луценко, Д. А. Комаренко // Актуальные вопросы и перспективы развития науки, техники и технологии : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чистополь, 27 марта 2020 г.). – Казань : ПК «Астор и Я», 2020. – С. 103–109.

88. Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // *Lex russica (Русский закон)*. – 2018. – № 10 (143). – С. 30–39.

89. Мамонтова, С. В. Дистанционная занятость в условиях инновационных преобразований: проблемы и перспективы развития / С. В. Мамонтова // *Новая потребительская кооперация – драйвер продовольственного импортозамещения и социально-экономического благополучия российского села : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Тамбов, 16–17 мая 2019 г.)*. – Тамбов : Изд. дом «Державинский», 2019. – С. 50–57.

90. Маршалл, А. Принципы экономической науки : пер. с англ. : в 3 т. / А. Маршалл. – Москва : Прогресс, 1993. – ISBN 5-01-004202-9.

91. Маслова, Е. В. К вопросу о методике выявления слоя прекариев на основе анализа стандартной и нестандартной форм занятости / Е. В. Маслова // *Вестник Воронежского института высоких технологий*. – 2017. – № 2 (21). – С. 175–182.

92. Маслова, Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда / Е. В. Маслова. – DOI 10.18334/et.4.2.38134 // *Экономика труда*. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 85–102.

93. Маслова, Е. В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е. В. Маслова // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. – 2016. – № 3. – С. 88–92.

94. Мельникова, А. С. Особенности женской дистанционной занятости в интернет-бизнесе / А. С. Мельникова // *Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе : сб. ст. X Урал. демогр. форума (Екатеринбург, 10–11 июня 2019 г.) : в 2 т.* – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2019. – Т. 1. – С. 262–268.

95. Мерко, А. И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на российском рынке / А. И. Мерко // *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. – 2010. – № 2. – С. 5–10.

96. Методологические положения по статистике, вып. 4 / Госкомстат России. – Москва : Типография «Новости», 2003. – 248 с. – ISBN 5-89476-051-8.
97. Миргород, Е. Е. Аутстаффинг: анализ факторов спроса со стороны предприятий / Е. Е. Миргород, И. Д. Щербаков // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2020. – № 5. – С. 46–51.
98. Мраморнова, О. В. Возникновение и развитие прекариата в Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительный анализ / О. В. Мраморнова, Н. А. Иванова, Ж. У. Абуова. – DOI 10.18500/1994-2540-2018-18-3-259-266 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т. 18, № 3. – С. 259–266.
99. Мусаев, Б. А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Б. А. Мусаев // Наукоеведение. – 2017. – Т. 9, № 2. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения: 12.04.2021).
100. Мусаев, Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости / Б. А. Мусаев. – DOI 10.18334/et.4.4.38396 // Экономика труда. – 2017. – Т. 4, № 4. – С. 413–422.
101. Мусаев, Б. А. Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда / Б. А. Мусаев. – DOI 10.34022/2658-3712-2019-35-2-40-50 // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 2 (35). – С. 40–50.
102. Новикова, И. В. Элементы концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике / И. В. Новикова // Мягкие измерения и вычисления. – 2019. – № 10 (23). – С. 58–63.
103. Нуреев, Р. М. «Общая теория занятости, процента и денег» Дж. М. Кейнса: предпосылки возникновения, методология и особенности интерпретации / Р. М. Нуреев. – DOI 10.17835/2076-6297.2016.8.1.006-035 // Журнал институциональных исследований. – 2016. – Т. 8, № 1. – С. 6–35.
104. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях : федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

105. О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 8 декабря 2020 г.).

106. Овакимян, Т. М. Дистанционная занятость и ее особенности / Т. М. Овакимян // International scientific review of the problems and prospects of modern science and education : collection of scientific articles. lix international correspondence scientific and practical conference (Boston, 23–24 June 2019 year). – Boston : Problems of science, 2019. – P. 111–114.

107. Одегов, Ю. Г. Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4 (206). – С. 19–25.

108. Орлова, Е. В. Когда работа признается дистанционной? / Е. В. Орлова // Справочник кадровика. – 2014. – № 5. – С. 48–55.

109. Орлова, Н. А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию / Н. А. Орлова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – № 1 (137). – С. 156–170.

110. Отставнова, Л. А. Цифровизация как современный тренд развития экономики и рынка труда: риски и перспективы / Л. А. Отставнова, О. С. Алексеева // Инновационная деятельность. – 2019. – № 2 (49). – С. 59–68.

111. Павленков, В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица : учебник / В. А. Павленков. – Москва : МГУ, 2004. – 368 с. – ISBN 5-211-04642-0.

112. Пашко, А. И. Нестандартные формы профессионального развития и самореализации сотрудников: дауншифтинг и предпринимательская деятельность / А. И. Пашко, М. А. Семихова, К. Г. Аликова, А. Д. Юрасов // Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология. – 2018. – Т. 24, № 2. – С. 185–202.

113. Перепись фрилансеров 2019: отчет в диаграммах и графиках / Высшая школа экономики. – URL: <https://talenttech.ru/wp-content/uploads/2019/12/perepis-frilanserov-2019-1.pdf> (дата обращения 20.12.2020).

114. Пеша, А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований / А. В. Пеша. – DOI 10.25513/1812-3988.2018.4.111-125 // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2018. – № 4 (64). – С. 111–125.

115. Пеша, А. В. Гибкая занятость: современные исследования и мировые тенденции / А. В. Пеша // Человеческое развитие: вызовы и перспективы : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23 ноября 2018 г.). – Екатеринбург : Образовательно-научный институт менеджмента, 2018. – С. 53–59.

116. Пигу, А. Экономическая теория благосостояния : пер. с англ. : в 2 т. / А. Пигу ; под общ. ред. С. П. Аукуционек. – Москва : Прогресс, 1985. – Т. 1. – 512 с. ; Т. 2. – 454 с.

117. Плутова, М. И. Трансформация профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях глобальных рисков «Индустрии 4.0» / М. И. Плутова, О. А. Коропец. – DOI 10.14451/1.192.180 // Экономические науки. – 2020. – № 192. – С. 180–183.

118. Покида, А. Н. Самозанятость на современном рынке труда / А. Н. Покида, Н. В. Зыбуновская. – DOI 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29 // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 3 (36). – С. 18–29.

119. Полянина, А. Мотивация свободным временем / А. Полянина // Управление персоналом. – 2008. – № 1. – С. 41–43.

120. Помощник кадровика. Словарь терминов / Help-HR – Помощник кадровика. – URL: <http://www.help-hr.ru/catalog/likbez/element.php?ID=2683> (дата обращения 20.06.2018).

121. Попова, Р. И. Нестандартные формы занятости в малом бизнесе / Р. И. Попова, М. С. Токсанбаева. – DOI 10.26653/1561-7785-2018-21-3-05 // Народонаселение. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 68–83.

122. Потуданская, В. Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В. Ф. Потуданская, А. В. Мокрецова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2012. – № 1 (18). – С. 75–80.

123. Правкина, Я. Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи / Я. Ю. Правкина // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 4. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (дата обращения: 24.06.2021).

124. Прокушев, Е. Ф. Дистанционная занятость как фактор развития трудовых ресурсов / Е. Ф. Прокушев, А. П. Прокушева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1 (49). – С. 92–97.

125. Разумова, Т. О. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни / Т. О. Разумова, А. Б. Алешина, М. А. Серпухова. – DOI 10.19181/lsprr.2020.16.3.2 // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16, № 3. – С. 24–37.

126. Разумова, Т. О. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» / Т. О. Разумова, М. В. Артамонова. – DOI 10.38050/2078-3809-2017-9-4-7-27 // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9, № 4 (26). – URL: <https://scires.elpub.ru/jour/article/view/77/67> (дата обращения: 12.04.2021).

127. Рынок труда, занятость и заработная плата / Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 12.04.2021).

128. Рязанцева, М. В. Возрастание управленческих рисков трудовых отношений в эпоху цифровизации / М. В. Рязанцева, А. О. Субочева, И. Н. Белогруд // Научное обозрение: теория и практика. – 2018. – № 11. – С. 90–94.

129. Санкова, Л. В. Региональная асимметрия рынков труда и вызовы политике занятости / Л. В. Санкова, Ф. И. Мирзабалаева. – DOI 10.15838/ptd.2018.4.96.7 // Проблемы развития территории. – 2018. – № 4 (96). – С. 104–123.

130. Семченко, Р. А. Фриланс как образ жизни и стиль / Р. А. Семченко // Практическая философия: состояние и перспективы : сб. материалов III Науч. конф. (Симферополь, 17–18 мая 2020 г.). – Симферополь : Ариал, 2020. – С. 112–116.

131. Серова, А. В. Самозанятость в России: проблемы и перспективы национального правового регулирования / А. В. Серова. – DOI 10.34076/2410-2709-2019-5-27-41 // Российское право: образование, практика, наука. – 2019. – № 5 (113). – С. 27–41.

132. Синявская, О. В. Неформальная занятость в современной России: изменение, масштабы, динамика / О. В. Синявская. – Москва : Поматур, 2005. – 56 с.

133. Синявская, О. В. Неформальная занятость в современной России: изменение, масштабы, динамика / О. В. Синявская // Экономическая социология. – 2005. – №. 2. – С. 12–28.

134. СмартСтаффинг / ТИМ ФОРС. – URL: <http://www.teamforce.ru/smart-staffing> (дата обращения 20.06.2021).

135. Смартстаффинг расширит возможности использования трудовых ресурсов с помощью SaaS-решений. – URL: <http://pr.adcontext.net/12/05/23/110035> (дата обращения 20.06.2021).

136. Степанов, В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве / В. Степанов // Секретарское дело. – 2013. – № 5. – С. 68–73.

137. Стребков, Д. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина. – Москва : Высшая школа экономики, 2015. – 225 с. – ISBN 978-5-7598-1336-1.

138. Стребков, Д. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина. – DOI 10.14515/monitoring.2016.6.06 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 6 (136). – С. 88–105.

139. Телеработа: свобода или ограниченность / Планета HR. – URL: <http://planetahr.ru/publication/1827/18/64> (дата обращения: 12.04.2018).

140. Терская, Г. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики / Г. Терская // Самоуправление. – 2018. – № S1. – С. 159–162.

141. Тесленко, И. Б. Новые формы занятости в современных условиях / И. Б. Тесленко, Н. В. Муравьева // Экономика 2020: актуальные вопросы и современные аспекты : сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (Пенза, 17 апреля 2020 г.). – Пенза : Наука и просвещение, 2020. – С. 115–119.

142. Титов, В. Н. Свободная занятость (фриланс): перспективы на российском рынке труда / В. Н. Титов // Путеводитель предпринимателя. – 2018. – № 40. – С. 262–267.

143. Тонких, Н. В. Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования / Н. В. Тонких, Н. В. Баранова. – DOI 10.24411/2077-7639-2019-10076 // Дискуссия. – 2020. – № 5 (102). – С. 50–62.

144. Тонких, Н. В. Дистанционная женская занятость: проблемы управления и перспективы развития / Н. В. Тонких, А. В. Бабинцева // Менеджмент и предпринимательство в парадигме устойчивого развития : материалы I Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24 мая 2018 г.) : в 2 т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. – Т. 2. – С. 148–153.

145. Тонких, Н. В. Интернет-занятость как инструмент баланса личного и рабочего времени женщин-матерей: миф или реальность / Н. В. Тонких, Н. В. Баранова. – DOI 10.34709/IM.157.12 // Human Progress. – 2019. – Т. 5, № 7. – URL: http://progress-human.com/images/2019/Tom5_7/Tonkikh.pdf (дата обращения: 07.10.2020).

146. Тонких, Н. В. Исследование самозанятости населения в Российской Федерации: общие и частные проблемы / Н. В. Тонких, А. В. Бабинцева. – DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(1).172-183 // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2020. – Т. 18, № 1. – С. 172–183.

147. Тонких, Н. В. О перспективах реализации «серебряного» человеческого капитала в дистанционных форматах неоиндустриальной занятости / Н. В. Тонких // Новая индустриализация России: экономика – наука – человек – природопользование : сб. науч. тр. VII Урал. науч. чтений профессоров и докторантов (Екатеринбург, 4–5 февраля 2020 г.). – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2020. – С. 72–77.

148. Тонких, Н. В. Развитие государственной политики в сфере регулирования нестандартных форм занятости / Н. В. Тонких // Human Progress. – 2016. – Т. 2, № 11. – URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_11/Tonkikh.pdf (дата обращения: 25.06.2021).

149. Тонких, Н. В. Распространенность новых, нестандартных форм занятости в Свердловской области / Н. В. Тонких // Новая индустриализация: мировое, национальное, региональное измерение : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 6 декабря 2016 г.) : в 2 т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2016. – Т. 2. – С. 82–84.

150. Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения : монография / А. Э. Федорова, М. В. Чудиновских, Е. И. Борзенко [и др.]. – Екатеринбург : ЮНИКА, 2019. – 178 с. – ISBN 978-5-6043575-5-2.

151. Трегубова, В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников / В. М. Трегубова // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 2 (48). – С. 117–120.

152. Труд и занятость / Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/employment (дата обращения: 12.04.2021).

153. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.).

154. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <http://sverdl.gks.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

155. Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации. – URL: <https://rostrud.gov.ru> (дата обращения: 12.04.2021).

156. Федонина, О. В. Нестандартная занятость как фактор роста продуктивности труда в регионе (на примере Республики Мордовия) / О. В. Федонина, О. М. Лизина // Russian Economic Bulletin. – 2019. – Т. 2, № 5. – С. 100–107.

157. Федорова, А. Э. Нарративный анализ негативных факторов в трудовой сфере / А. Э. Федорова, О. А. Коропец, Н. В. Тонких // Социодинамика. – 2017. – № 9. – С. 102–112.

158. Федорова, А. Э. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения / А. Э. Федорова, В. С. Каташинских, З. Дворжакова. – DOI 10.17059/2016-3-16 // Экономика региона. – 2016. – Т. 12, № 3. – С. 802–814.

159. Федорова, А. Э. Социальное загрязнение трудовой сферы российских и чешских организаций: компаративный анализ / А. Э. Федорова, З. Дворжакова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 4. – С. 177–184.

160. Федорова, А. Э. Токсические практики управления персоналом: контент-анализ в сети Рунет / А. Э. Федорова, О. А. Коропец, А. С. Мельникова // Тренды и управление. – 2017. – № 3. – С. 104–119.

161. Федченко, А. А. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты / А. А. Федченко, Н. В. Дорохова, Е. С. Дашкова. – DOI 10.20542/0131-2227-2018-62-1-16-24 // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62, № 1. – С. 16–24.

162. Харченко, В. С. Самоидентификация и образ жизни в эмпирическом измерении фрилансеров / В. С. Харченко // Продолжая Грушина: материалы II Междунар. науч.-практ. социол. конф. (Москва, 15–16 марта 2012 г.). – Москва: ВЦИОМ, 2012. – С. 188–190.

163. Хейвуд, Б. Дж. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Б. Хейвуд. – Москва: Вильямс, 2004. – 176 с. – ISBN 5-8459-0398-X.

164. Хусяинов, Т. М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети интернет (на примере Нижегородской области) / Т. М. Хусяинов // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2014. – № 1–2. – С. 468–473.

165. Цыганкова, И. В. Нестандартные формы занятости как фактор, способствующий увеличению ресурса жизнедеятельности организма / И. В. Цыганкова // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отно-

шений в инновационной экономике : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 22 апреля 2016 г.). – Омск : ОмГТУ, 2016. – С. 121–132.

166. Чесалина, О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 22–25.

167. Чиканова, Л. А. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости / Л. А. Чиканова, Л. В. Серегина. – DOI 10.17323/2072-8166.2018.3.149.171 // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2018. – № 3. – С. 149–171.

168. Численность выбывших работников списочного состава в Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/vib_mes.xls (дата обращения: 12.04.2021).

169. Чудиновских, М. В. Особенности дистанционной женской занятости в сфере дополнительного профессионального образования / М. В. Чудиновских // e-FORUM. – 2019. – № 3 (8). – URL: <http://eforum.usue.ru/images/pdf/8/1.pdf> (дата обращения: 25.06.2021).

170. Чудиновских, М. В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза / М. В. Чудиновских // Евразийская адвокатура. – 2018. – № 4 (35). – С. 109–111.

171. Щербаков, И. Д. Аутстаффинг как форма неустойчивой занятости и инструмент эффективного использования ресурсов организации / И. Д. Щербаков, А. В. Никонорова // Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития : материалы XVI Междунар. науч. конф. (Москва, 27 ноября 2020 г.) : в 4 ч. – Москва : Московский университет им. С. Ю. Витте, 2020. – Ч. 3. – С. 649–654.

172. Щур-Труханович, Л. В. Дистанционная занятость – это терапия / Л. В. Щур-Труханович // Вопросы трудового права. – 2017. – № 9. – С. 16–20.

173. Юдин, А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости / А. В. Юдин // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2012. – № 4. – С. 121–125.

174. Янченко, Е. В. Прекаризация занятости при переходе к инновационному типу экономического роста / Е. В. Янченко // *Инновационная деятельность*. – 2015. – № 2 (33). – С. 110–118.

175. Янченко, Е. В. Риски безработицы в условиях цифровизации экономики / Е. В. Янченко. – DOI 10.18334/et.7.8.110729 // *Экономика труда*. – 2020. – Т. 7, № 8. – С. 677–692.

176. Янченко, Е. В. Рынок труда в условиях цифровизации: возможные риски субъектов трудовых отношений / Е. В. Янченко. – DOI 10.17223/19988648/51/6 // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. – 2020. – № 51. – С. 110–128.

177. Beerepoot, N. Competition in online job marketplaces: Towards a global labour market for outsourcing services? / N. Beerepoot, B. Lambregts. – DOI 10.1111/glob.12051 // *Global networks*. – 2015. – Vol. 15, iss. 2. – P. 236–255.

178. Benach, J. What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research / J. Benach, A. Vives, G. Tarafa et al. – DOI 10.1093/ije/dyv342 // *International journal of epidemiology*. – 2016. – Vol. 45, iss. 1. – P. 232–238.

179. Chudinovskikh, M. Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects / M. Chudinovskikh, N. Tonkikh. – DOI 10.21684/2412-2343-2020-7-4-45-66 // *BRICS law journal*. – 2020. – Vol. 7, no. 4. – P. 45–66.

180. Dima, A.-M. Sustainable social and individual implications of telework: a new insight into the romanian labor market / A.-M. Dima, D. M. Vranceanu, G. Tigu, C. Tuclea. – DOI 10.3390/su11133506 // *Sustainability*. – 2019. – Vol. 11, iss. 13. – Art. 3506.

181. Felstead, A. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance / A. Felstead, G. Henseke. – DOI 10.1111/ntwe.12097 // *New technology work and employment*. – 2017. – Vol. 32, iss. 3. – P. 195–212.

182. Gálvez, A. ‘Oh! Teleworking!’ Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers / A. Gálvez, J. M. Alcaraz, F. J. Tirado. – DOI

10.1111/beer.12240 // *Business ethics: a european review*. – 2019. – Vol. 5, iss. 29. – P. 180–192.

183. Gerasimova, E. New Russian legislation on employment of teleworkers: comparative assessment and implications for future development / E. Gerasimova, T. Korshunova, D. Chernyaeva. – DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.116.129 // *Pravo-Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki*. – 2017. – Vol. 2. – P. 116–129.

184. Green, A. E. Involuntary non-standard employment and the economic crisis: regional insights from the UK / A. E. Green, I. Livanos. – DOI 10.1080/00343404.2013.825712 // *Regional Studies*. – 2015. – Vol. 49, iss. 7. – P. 1223–1235.

185. Haines, V. Good, bad, and not so sad part-time employment / V. Y. Haines, V. Martin, V. Doray-Demers. – DOI 10.1016/j.jvb.2017.10.007 // *Journal of vocational behavior*. – 2018. – Vol. 104. – P. 128–140.

186. Izharuddin, A. Precarious intellectuals: the freelance academic in Malaysian higher education / A. Izharuddin. – DOI 10.21315/km2018.36.2.1 // *Kajian Malaysia*. – 2018. – Vol. 36, no. 2. – P. 1–20.

187. Jokela, M. Patterns of precarious employment in a female-dominated sector in five welfare states – the case of paid domestic labor sector / M. Jokela // *Social politics: international studies in gender, state & society*. – 2018. – Vol. 26, iss. 1. – P. 30–58.

188. Kalleberg, A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition / A. L. Kalleberg // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74.1. – P. 1–22.

189. Korzhova, O. Influence of precarization of employment of scientific and pedagogical workers on the personnel potential of regional universities / O. Korzhova, T. Lapina, T. Stuken. – DOI 10.21125/edulearn.2019.0688 // *EDULEARN19 Proceedings*. – Palma : IATED, 2019. – P. 2519–2523.

190. Lapina, T. A. Work satisfaction of non-standard employed in Russia / T. A. Lapina, T. Yu. Stuken // *The 11th International Days of Statistics and Economics : conference proceedings (Prague, September 14–16, 2017)*. – Prague : University of Economics, 2017. – P. 849–856.

191. Loretto, W. Gender, age and flexible working in later life / W. Loretto, S. Vickerstaff. – DOI 10.1177/0950017014545267 // *Work, employment and society*. – 2015. – Vol. 29, iss. 2. – P. 233–249.

192. McDowell, L. Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector / L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer // *International Journal of Urban and Regional Research*. – 2009. – Vol. 33, iss. 1. – P. 3–25.

193. Menéndez, M. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? / M. Menéndez, J. Benach, C. Muntaner [et al.]. – DOI 10.1093/ije/dyv342 // *Social Science & Medicine*. – 2007. – Vol. 64, iss. 4. – P. 776–781.

194. Misra, J. Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages / J. Misra, M. Budig, I. Boeckmann. – DOI 10.1080/13668803.2011.571396 // *Community Work & Family*. – 2011. – Vol. 14, iss. 2. – P. 139–157.

195. Patrickson, M. Teleworking: potential employment opportunities for older workers? / M. Patrickson. – DOI 10.1108/01437720210453902 // *International journal of manpower*. – 2002. – Vol. 23, iss. 8. – P. 704–715.

196. Peeters, H. Flexicurity in Bismarckian countries? Old age protection for non-standard workers in Belgium / H. Peeters, A. Debels, G. Verschraegen, J. Berghman // *Journal of social policy*. – Vol. 37, iss. 1. 2008, – P. 125–143.

197. Róbert, P. Youth, precarious employment and political participation in Hungary / P. Róbert, D. Oross, A. Szabó. – DOI 10.17356/ieejsp.v3i1.299 // *Intersections*. – 2019. – Vol. 5, iss. 2. – P. 120–146.

198. Salmieri, L. Job insecurity, flexibility and home-work balance for Italian couples in nonstandard work: the effect of social class / L. Salmieri. – DOI 10.1017/S1062798709000593 // *European review*. – 2009. – Vol. 17, iss. 1. – P. 93–120.

199. Simonson, J. Separate paths, same direction? De-standardization of male employment biographies in East and West Germany / J. Simonson, L. R. Gordo, N. Kelle. – DOI 10.1177/0011392115572380 // *Current sociology*. – 2015. – Vol. 63, iss. 3. – P. 387–410.

200. Standing, G. *The precariat: the new dangerous class* / G. Standing. – New York : Bloomsbury Academic, 2011. – 192 p. – ISBN 978-1-84966-352-6.

201. Thulin, E. *New telework, time pressure, and time use control in everyday life* / E. Thulin, B. Vilhelmson. – DOI 10.3390/su11113067 // *Sustainability*. – 2019. – Vol. 11, iss. 11. – Art. 3067.

202. Tonkikh, N. V. *Assessment of female telework scope in the conditions of digital economy* / N. V. Tonkikh, M. V. Chudinovskikh, T. L. Markova // *Proceedings of the 1st International Scientific Conference «Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth» (MTDE 2019)*. – Amsterdam : Atlantis Press, 2019. – P. 160–163. – (*Advances in Economics, Business and Management Research* ; vol. 81).

203. Vives A., Amable M, Ferrer M, et al. *The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers* / A. Vives, M. Amable, M. Ferrer [et al.]. – DOI 10.1136/oem.2009.048967 // *Occupational and Environmental Medicine*. – 2010. – Vol. 67 – P. 548–555.

204. Vives, A. *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce* : PhD Thesis / A. Vives. – Barcelona : Universitat Pompeu Fabra, 2010. – 341 p.

205. Wånggren, L. *Precarious responsibility: teaching with feminist politics in the marketized university* / L. Wånggren. – DOI 10.23860/jfs.2018.14.01 // *Journal of feminist scholarship*. – 2018. – Vol. 14. – P. 1–24.

206. Wood, A. J. *Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy* / A. J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta. – DOI 10.1177/0950017018785616 // *Work, employment and society*. – 2019. – Vol. 33, iss. 1. – P. 56–75.

Публикации автора по теме диссертации

207. Дистанционная женская занятость в контексте института родительства / Н. В. Тонких, Д. А. Антонов, Т. А. Камарова [и др.]; отв. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург : УрГЭУ, 2019. – 310 с. – ISBN 978-5-6043575-3-8.

208. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности : монография / Н. В. Тонких, И. А. Кулькова, Т. А. Камарова [и др.]; под общ. ред. Н. В. Тонких. – Екатеринбург : ЮНИКА, 2018. – 211 с. – ISBN 978-5-6041218-8-7.

209. Камарова, Т. А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности / Т. А. Камарова. – DOI 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83 // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 72–83.

210. Камарова, Т. А. Аутплейсмент как современная технология в управлении человеческими ресурсами организации / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30–31 октября 2014 г.): в 2 т. – Екатеринбург : УрГЭУ, 2014. – Т. 1. – С. 159–164.

211. Камарова, Т. А. Аутплейсмент как социальная технология в современном управлении высвобождения персонала / Т. А. Камарова // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы Всерос. науч.-практ. конф. памяти В. Т. Шапка (Екатеринбург, 28 февраля 2014 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2014. – С. 251–254.

212. Камарова, Т. А. Влияние прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда научно-педагогических работников вузов / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2019. – С. 20–26.

213. Камарова, Т. А. Выявление предпочтений в формах занятости современных работников / Т. А. Камарова // Human Progress. – 2018. – Т. 4, № 4. – URL: http://progress-human.com/images/2018/Том4_4/Камарова.pdf.

214. Камарова, Т. А. Гендерные особенности рынка удаленных (дистанционных) профессий на основе контент-анализа вакансий и резюме / Т. А. Камарова // Кадровик. – 2019. – № 9. – С. 148–160.

215. Камарова, Т. А. Гендерный анализ отраслевой структуры рынка удаленной (дистанционной) занятости на основе контент-анализа банка вакансий и резюме / Т. А. Камарова. – DOI 10.22394/2304-3369-2019-6-158-169 // Вопросы управления. – 2019. – № 6 (61). – С. 158–169.

216. Камарова, Т. А. Дистанционная занятость: достоинства, недостатки и масштабы развития / Т. А. Камарова // Глобальный научный потенциал. – 2018. – № 5 (86). – С. 82–85.

217. Камарова, Т. А. Инновационные технологии в управлении персоналом / Т. А. Камарова // Стратегическое и проектное управление : сб. науч. ст. / гл. ред. В. Г. Прудский. – Пермь : ПГНИУ, 2011. – С. 60–64.

218. Камарова, Т. А. Исследование зарубежного опыта успешного применения аутплейсмента в управлении кадровыми ресурсами / Т. А. Камарова // Прогресс развития человеческого потенциала : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 20 октября 2017 г.). – Екатеринбург : Образовательно-научный институт менеджмента, 2017. – С. 56–63.

219. Камарова, Т. А. Исследование удовлетворенности занятостью трудовых ресурсов г. Екатеринбурга как одного их социоэкономического фактора формирования качества населения / Т. А. Камарова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : сб. ст. VIII Урал. демогр. форума (Екатеринбург, 8–9 июня 2017 г.). – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2017. – С. 102–107.

220. Камарова, Т. А. Методика аутплейсмента как новой кадровой технологии / Т. А. Камарова // Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами : монография / под ред. И. А. Кульковой. – Екатеринбург : УрГЭУ, 2016. – С. 109–129.

221. Камарова, Т. А. Механизмы адаптации персонала в условиях дистанционной занятости / Т. А. Камарова, Т. Ю. Борисова // Кадровик. – 2021. – № 5. – С. 122–131.

222. Камарова, Т. А. Нестандартная женская занятость / Т. А. Камарова // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие : сб. ст. Междунар. форума (Уфа, 4–5 февраля 2019 г.). – Уфа : Мир печати, 2019. – С. 299–304.

223. Камарова, Т. А. Новые кадровые технологии / Т. А. Камарова, С. Ю. Патутина // Управленец. – 2010. – № 7–8 (11–12). – С. 66–72.

224. Камарова, Т. А. Особенности управления удаленными сотрудниками в условиях инновационной экономики / Т. А. Камарова // Инновационное управление персоналом : сб. материалов Кадрового форума (Курск, 25–26 апреля 2019 г.). – Курск : Курский гос. ун-т, 2019. – С. 208–212

225. Камарова, Т. А. Оценка практики применения и перспективы развития дистанционной занятости / Т. А. Камарова // Человеческое развитие: вызовы и перспективы : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 23 ноября 2018 г.). – Екатеринбург : Образовательно-научный институт менеджмента, 2018. – С. 8–16.

226. Камарова, Т. А. Оценка удовлетворенности своей занятостью научно-педагогических работников в прекарных условиях / Т. А. Камарова // Кадровик. – 2020. – № 11. – С. 105–114.

227. Камарова, Т. А. Перспективы развития аутстаффинга на рынке труда / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 2–3 ноября 2015 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2015. – С. 77–82.

228. Камарова, Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения / Т. А. Камарова // Human Progress. – 2015. – Т. 1, № 1. – URL: <http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf> (дата обращения: 12.06.2021).

229. Камарова, Т. А. Преимущества и недостатки дистанционной занятости / Т. А. Камарова // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 октября 2018 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2018. – С. 72–77.

230. Камарова, Т. А. Признаки прекаризации в условиях пандемии / Т. А. Камарова. – DOI 10.24411/2307-4264-2020-10222 // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 2. – С. 74–75.

231. Камарова, Т. А. Применение нестандартных форм занятости: результаты исследования в Свердловской области / Т. А. Камарова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : сб. науч. ст. и тез. выступлений I Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 20–21 апреля 2016 г.). – Москва : Моск. технол. ун-т, 2016. – С. 144–151.

232. Камарова, Т. А. Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях / Т. А. Камарова // Управленец. – 2013. – № 5 (45). – С. 40–45.

233. Камарова, Т. А. Развитие и распространение дистанционных форм занятости по профессиональным областям в условиях информационно-коммуникационных технологий / Т. А. Камарова // Развитие системы непрерывного образования в условиях Индустрии 4.0 : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 11 апреля 2019 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2019. – С. 79–83.

234. Камарова, Т. А. Распространение дистанционной занятости как следствие цифровой трансформации экономики / Т. А. Камарова // Цифровая трансформация промышленности: тенденции, управление, стратегии : материалы I Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 11 октября 2019 г.). – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2019. – С. 249–256.

235. Камарова, Т. А. Распространение нестандартной занятости среди экономически активного населения г. Екатеринбурга / Т. А. Камарова // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления : материа-

лы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (Екатеринбург, 24–25 февраля 2016 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2016. – С. 450–456.

236. Камарова, Т. А. Распространение, достоинства применения и перспективы развития дистанционной занятости / Т. А. Камарова // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы II Всерос. науч.-практ. конф. (Саратов, 30 ноября 2018 г.). – Саратов : КУБиК, 2019. – С. 157–162.

237. Камарова, Т. А. Результаты исследования нестандартной занятости по итогам опроса экономически активного населения Свердловской области / Т. А. Камарова // Метеор-Сити. – 2016. – № 5. – С. 22–31. – URL: <https://www.meteor-city.top/nfz-aktivnoe-naselenie>.

238. Камарова, Т. А. Роль современных технологий в управлении человеческими ресурсами организации / Т. А. Камарова // Социально-экономические проблемы развития территориальных систем и механизмы повышения их конкурентоспособности : труды XII Междунар. конф. молодых ученых (Екатеринбург, 5–6 сентября 2014 г.). – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2014. – С. 40–43.

239. Камарова, Т. А. Систематизация и ранжирование перечня типично «женских» профессий в сегменте удаленной (дистанционной) занятости по Свердловской области и г. Екатеринбургу / Т. А. Камарова. – DOI 10.24147/1812-3988.2019.17(4).112-124 // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2019. – Т. 17, № 4. – С. 112–124.

240. Камарова, Т. А. Современные подходы к управлению социально-экономическими процессами / Т. А. Камарова // Научный потенциал молодежи в решении задач модернизации России : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых, аспирантов, магистров и студентов (Пятигорск, 24–25 апреля 2014 г.) : в 2 т. – Пятигорск : Рекламно-информационное агентство на Кавминводах, 2014. – Т. 1. – С. 205–211.

241. Камарова, Т. А. Сравнение в динамике распространенности нестандартной занятости в городе Екатеринбурге / Т. А. Камарова // e-FORUM. – 2018. – № 2 (3). – URL: <http://www.eforum-journal.ru/images/pdf/3/1.pdf>.

242. Камарова, Т. А. Стратегический аутплейсмент, как инструмент построения достойной карьеры и занятости / Т. А. Камарова, И. А. Поленц // Human Progress. – 2015. – Т. 1, № 3. – С. 32–43.

243. Камарова, Т. А. Тренды нестандартной занятости в условиях перехода на инновационный тип развития / Т. А. Камарова // Социально-экономические и пространственно-временные особенности развития демографических процессов в регионах России : сб. материалов VI Урал. демогр. форума с междунар. участием (Екатеринбург, 4–5 июня 2015 г.) : в 2 т. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2015. – Т. 2. – С. 52–59.

244. Камарова, Т. А. Условия дистанционной занятости как фактор демографического развития: типично «женские» профессии / Т. А. Камарова // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе : сб. ст. X Урал. демогр. форума (Екатеринбург, 10–11 июня 2019 г.) : в 2 т. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2019. – Т. 1. – С. 154–160.

245. Камарова, Т. А. Устойчивое развитие современных нестандартных форм занятости / Т. А. Камарова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : сб. науч. ст. по результатам III Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 11–12 апреля 2018 г.) : в 3 т. – Москва : Формат, 2018. – Т. 3. – С. 118–124.

246. Камарова, Т. А. Фриланс: проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений / Т. А. Камарова // Проблемы взаимодействия публичного и частного права при регулировании цифровизации экономических отношений : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 17 ноября 2020 г.). – Екатеринбург : УрГЭУ, 2020. – С. 128–132.

247. Пеша, А. В. Дистанционный формат работы и развитие компетенций студентов в условиях пандемии COVID-19 / А. В. Пеша, Т. А. Камарова // Кадровик. – 2020. – № 7. – С. 73–90.

248. Тонких, Н. В. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – № 8. – С. 26–29.

249. Тонких, Н. В. Исследование нестандартной занятости на территории Свердловской области: методика, результаты апробации / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 2. – С. 164–172

250. Тонких, Н. В. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196.

251. Тонких, Н. В. Смартстаффинг – новая форма перераспределения кадровых ресурсов / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Управленец. – 2014. – № 6 (52). – С. 78–82.

252. Тонких, Н. В. Фриланс как форма занятости в современной экономике: терминология, масштабы распространения / Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Человеческий капитал в обновлении России : материалы конф. (Екатеринбург, 24 октября 2014 г.). – Екатеринбург : Урал. гуманитар. ин-т, 2014. – С. 128–131.

253. Pasha, A. Socio-psychological problems of the transition of university teachers to distance employment during the Covid19 pandemic / A. Pasha, T. Kamarova. – DOI 10.1051/shsconf/20219901040 // International Scientific Conference “Delivering Impact in Higher Education Learning and Teaching: Enhancing Cross-Boarder Collaborations” (DIHELIT 2021). – Les Ulis : EDP Sciences, 2021. – Art. 01040. – (SHS Web of Conferences ; vol. 99).

254. Kamarova, T. A. Employment as a Modern Development Trend: Social and Labor Relations in the Digital Economy / T. A. Kamarova. – DOI 10.2991/aebmr.k.200502.110 // Proceedings of the 2nd International Scientific and Practical Conference “Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth” (MTDE 2020). – Amstredam : Atlantis Press, 2020. – P. 681–688. – (Advances in Economics, Business and Management Research ; vol. 138).

Приложение А
(обязательное)

**Анкета 1 «Исследование нестандартных форм занятости
на региональном рынке труда»**

Уважаемый эксперт!

Уральский государственный экономический университет проводит массовый опрос населения по проблемам занятости в Свердловской области.

Просим Вас ответить на ряд вопросов.

Мы гарантируем конфиденциальность Ваших ответов!

1	Есть ли у Вас сейчас какая-либо регулярно оплачиваемая работа (зарботок)?
	1.1. Да
	1.2. Нет
Если да, то просим отвечать дальше на вопросы. Если нет, переходим к анкете 2	
2	К какой социальной группе Вы себя относите?
	2.1. Руководители организаций и их структурных подразделений
	2.2. Предприниматели
	2.3. Специалисты высшего уровня квалификации
	2.4. Научные работники
	2.5. Специалисты среднего уровня квалификации
	2.6. Служащие, занятые учетом, планированием и делопроизводством
	2.7. Работники торговли, общественного питания, бытового обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства
	2.8. Работники органов государственной власти и управления
	2.9. Военнослужащие
	2.10. Высококвалифицированные рабочие
	2.11. Рабочие
	2.12. Младший обслуживающий персонал
2.13. Другой (укажите группу)	
3	Вы работаете у одного работодателя?

	3.1. Да, и рабочее место находится у него
	3.2. Больше чем на одного
	3.3. Оформлен у одного, но работаю на территории другого (временно, по заданию своего работодателя)
	3.4. Работаю сам на себя
	3.5. Другое
4	В какой сфере Вы работаете (укажите сферы основной и дополнительной работы, если она есть, буквой О – основную работу, буквой Д – дополнительную)?
	4.1. Производство
	4.2. Строительство
	4.3. Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны,
	4.4. Бытовые услуги населению, ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий, предметов личного пользования
	4.5. Образование
	4.6. Здравоохранение и предоставление социальных услуг (например, уход за инвалидами)
	4.7. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование
	4.8. Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг
	4.9. Транспорт и связь
	4.10. Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
	4.11. Другая (назовите ее) _____
5	Укажите примерную численность персонала в организации, где Вы работаете:
	Основная работа:
	Дополнительная работа (если есть):
	5.1. До 15 чел.
	5.1. До 15 чел.
	5.2. 16–100 чел.
	5.2. 16–100 чел.
	5.3. 101 до 250 чел.
	5.3. 101 до 250 чел.
	5.4. 25–1 000 чел.
	5.4. 251–1 000 чел.
	5.5. более 1 000 чел.
	5.5. более 1 000 чел.
6	Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?
	6.1. Заключен трудовой договор с записью в трудовую книжку
	6.2. Заключен трудовой договор без записи в трудовую, так как работаю у физического лица
	6.3. Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)
	6.4. Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством
	6.5. Никак не оформлены, так как Вы самозанятый (индивидуальный предприниматель, самозанятость, услуги населению)
	6.6. Оформлены гражданско-правовым договором
	6.7. Другое (укажите)

7	<p>Как оформлены Ваши трудовые отношения на дополнительной работе? Если ее нет, вопрос пропускаете.</p> <p>7.1. Заключен трудовой договор с записью в трудовую книжку</p> <p>7.2. Заключен трудовой договор без записи в трудовую книжку</p> <p>7.3. Зарегистрированы в налоговой как индивидуальный предприниматель (нотариус)</p> <p>7.4. Никак не оформлены, имеется устная договоренность с руководством</p> <p>7.5. Никак не оформлены, так как Вы самозанятой (индивидуальный предприниматель, самозанятость, услуги населению)</p> <p>7.6. Оформлены гражданско-правовым договором</p> <p>7.7. Другое (укажите как)</p>
8	<p>На какой срок заключен трудовой договор по основной работе? Если он не оформлен, то переходите к следующему вопросу.</p> <p>8.1. Бессрочный</p> <p>8.2. Сроком на 1 год</p> <p>8.3. Сроком от 1 до 3 лет</p> <p>8.4. Сроком от 3 до 5 лет</p> <p>8.5. На сезон до 6 мес.</p> <p>8.6. Временный до 2 м.</p>
9	<p>На какой срок заключен трудовой договор на дополнительной работе, если она у вас есть? Если он не оформлен, то переходите к следующему вопросу.</p> <p>9.1. Бессрочный</p> <p>9.2. Сроком до 1 года</p> <p>9.3. Сроком от 1 до 3 лет</p> <p>9.4. Сроком от 3 до 5 лет</p> <p>9.5. На сезон до 6 мес.</p> <p>9.6. Временный до 2 мес.</p>
10	<p>Укажите продолжительность рабочей недели на основной работе.</p> <p>10.1. Нормальная продолжительность (не более 40 ч)</p> <p>10.2. Сокращенная рабочая неделя, установленная по Трудовому кодексу для Вашего возраста и профессии. Укажите продолжительность: 36 ч; 30 ч; 24 ч; другая (укажите) _____</p> <p>10.3. Неполная рабочая неделя. Выберите причину и укажите продолжительность: По Вашей инициативе _____ ч По инициативе работодателя (временно в кризис) _____ ч По инициативе работодателя (постоянно) _____ ч</p> <p>10.4. Работаю более 40 ч в неделю</p>
11	<p>Укажите продолжительность рабочей недели на дополнительной работе (если ее нет, переходите к следующему вопросу):</p> <p>11.1. До 10 ч в неделю</p>

	11.2. От 11 до 20 ч в неделю
	11.3. Более 20 ч в неделю
12	Какой у Вас режим работы по основному месту?
	12.1. Стандартная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными
	12.2. Стандартная шестидневная рабочая неделя с одним выходным
	12.3. Сменная работа. Укажите график: 2 дня через 2 дня 1 сутки через 3 дня другой (укажите) _____
	12.4. Я сам регулирую количество рабочих дней в неделю
	12.5. Я работаю каждый день
	12.6. Другое (укажите количество рабочих дней) _____
13	Какой у Вас режим труда на дополнительной работе? Заполните пустые места.
	13.1. _____ дней в неделю по _____ часа
	13.2. Другой (укажите какой) _____
14	Как бы Вы назвали свою занятость по основному месту работы?
	14.1. Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым кодексом, рабочее место на территории организации)
	14.2. Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)
	14.3. Фриланс (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)
	14.4. Неполная (сокращенный день или неделя)
	14.5. Сверхзанятость (более 40 часов в неделю)
	14.6. Случайная, разовая
	14.7. Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)
	14.8. Надомная (интернет не использую)
	14.9. Дистанционная (работа по интернету)
	14.10. Другая _____
15	Как бы Вы назвали свою занятость (по дополнительному месту работы)? Если ее нет, переходите к следующему вопросу.
	15.1. Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым Кодексом, рабочее место на территории организации)
	15.2. Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)
	15.3. Фриланс (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)
	15.4. Неполная (сокращенный день или неделя)
	15.5. Сверхзанятость (более 40 ч в неделю)

	15.6. Случайная, разовая
	15.7. Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)
	15.8. Надомная (интернет не использую)
	15.9. Дистанционная (работа по интернету)
	15.10. Другая _____
16	Можно ли сказать, что Вы довольны своей занятостью?
	16.1. Да
	16.2. Скорее да, чем нет
	16.3. Скорее нет, чем да
	16.4. Нет
17	Если есть недовольство своей занятостью, то в связи с чем? _____
18	Опишите «идеальную» работу для Вас.
	18.1. Количество рабочих дней в неделю ____ дней
	18.2. Продолжительность смены ____ ч
	18.3. Рабочее место: – на территории работодателя – дома – другое
	18.4. Режим работы: – стандартная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – стандартная шестидневная рабочая неделя с одним выходным – сменная работа (укажите график, например 2 дня через 2 дня выходных): _____ дня через _____ дня выходных, смена по _____ ч – другой (укажите) _____
	18.5. Предпочитаю самостоятельно регулировать режим работы
	18.6. Затрудняюсь с ответом
19	Занимаетесь ли Вы поиском работы?
	19.1. Да
	19.2. Нет
20	Если да, то какой? Если нет, на вопрос отвечать не надо, переходите к следующему.
	20.1. Основной
	20.2. Дополнительной
	20.3. Хочу начать работать сам на себя
21	Имели ли Вы дополнительный заработок в последние полгода?
	21.1. Да
	21.2. Нет

22	Если да, то укажите? Если нет, на вопрос отвечать не надо, переходите к следующему.
	22.1. Гонорар
	22.2. Частный извоз
	22.3. Услуги по ремонту
	22.4. Шитье
	22.5. Рукоделие (бижутерия, вышивка, подарки и пр.)
	22.6. Маникюр
	22.7. Массаж
	22.8. Тренинги (репетиторство, преподавание)
	22.9. Сетевой маркетинг («Мери Кей», «Орифлейм», «Амвей» и пр.)
	22.10. Интернет (работа с сайтами, IT-услуги)
	22.11. Другой _____
23	Есть ли он сейчас?
	23.1. Да
	23.2. Нет
24	Ваш пол?
	24.1. Мужской
	24.2. Женский
25	Сколько Вам лет?
	25.1. 15–18
	25.2. 19–29
	25.3. 30–49
	25.4. 50–54
	25.5. 55–59
	25.6. 60 и старше
26	Ваше образование?
	26.1. Начальное общее
	26.2. Основное общее (неполное среднее)
	26.3. Среднее (полное) общее
	26.4. Начальное профессиональное
	26.5. Среднее профессиональное (среднее специальное)
	26.6. Неполное высшее
	26.7. Высшее послевузовское образование (аспирантура, адъюнктура, докторантура)
	26.8. Не имею образования
27	Учитесь ли Вы в образовательном учреждении на данный момент?
	27.1. Да

	27.2. Нет
28	Если да, то по какой форме обучения? Если не учитесь, на вопрос отвечать не надо, переходите к следующему.
	28.1. Очная
	28.2. Заочная
	28.3. Очно-заочная
29	Укажите Вашу должность (профессию) _____
30	Согласитесь ли Вы работать без оформления трудового договора:?
	30.1. Да
	30.2. Да, если заработок будет высоким
	30.3 Нет, ни при каких условиях
	30.4. Затрудняюсь с ответом
31	Сколько у Вас детей? Укажите их возраст, если они есть
	31.1. Детей не имею
	32.2. ____ детей, _____ лет (пример заполнения: 2 детей, 7 и 3 лет)
32	Каков Ваш среднемесячный доход по основной работе?
	32.1. До 10 тыс. р.
	32.2. От 10 тыс. до 19 тыс. р.
	32.3. От 20 тыс. до 27 тыс. р.
	32.4. От 27 тыс. до 45 тыс. р.
	33.5. Свыше 45 тыс. р.
33	Каков Ваш средний приработок (если есть)?
	33.1. До 10 тыс. р.
	33.2. От 10 до 19 тыс. р.
	33.3. От 20 до 27 тыс. р.
	33.4. От 27 до 45 тыс. р.
	33.5. Свыше 45 тыс. р.

Благодарим за ответы!

Приложение Б
(обязательное)

**Анкета 2 «Исследование нестандартных форм занятости
на региональном рынке труда»**

1	Укажите Вашу профессию, если она есть:
2	Имели ли Вы дополнительные заработок в последние полгода?
	2.1. Да
	2.2. Нет
3	Если да, то укажите какой:
	3.1. Гонорар
	3.2. Частный извоз
	3.3. Услуги по ремонту
	3.4. Шитье
	3.5. Рукоделие (бижутерия, вышивка, подарки и пр.)
	3.6. Маникюр
	3.7. Массаж
	3.8. Тренинги (репетиторство, преподавание)
	3.9. Сетевой маркетинг («Мери Кей», «Орифлейм», «Амвей» и пр.)
	3.10. Интернет (работа с сайтами, IT-услуги)
	3.11. Другой _____
4	Есть ли он сейчас?
	4.1. Да
	4.2. Нет
5	Занимаетесь ли Вы поиском работы?
	5.1. Да
	5.2. Нет
6	Если да, то какой:
	6.1. Основной
	6.2. Дополнительной
	6.3. Хочу начать работать сам на себя
7	Согласитесь ли Вы работать без оформления трудового договора?
	7.1. Да

	7.2. Да, если заработок будет высоким
	7.3. Нет, ни при каких условиях
	7.4. Затрудняюсь с ответом
8	Какой режим работы для Вас предпочтителен?
	8.1. Стандартная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными
	8.2. Стандартная шестидневная рабочая неделя с одним выходным
	8.3. Сменная работа. Укажите график (например, 2 дня через 2 дня выходных): _____ дня через _____ дня выходных, смена по _____ ч
	8.4. Предпочитаю самостоятельно регулировать свое рабочее время
	8.5. Предпочитаю работать каждый день по _____ ч (укажите по сколько часов в день)
	8.6. Другое (опишите) _____
9	Какая занятость Вас бы устроила?
	9.1. Стандартная (нормальная продолжительность рабочей недели и рабочего дня в соответствии с Трудовым кодексом, рабочее место на территории организации)
	9.2. Самозанятость (предприниматель, оказываю услуги населению)
	9.3. Фриланс (выполнение работы для различных организаций-заказчиков, нет постоянного работодателя)
	9.4. Неполная (сокращенный день или неделя)
	9.5. Сверхзанятость (более 40 ч в неделю)
	9.6. Случайная, разовая
	9.7. Удаленная (трудовой договор заключен с одной организацией, а фактическое рабочее место и руководство находятся на территории другой организации. Например, трудовой договор заключен с кадровым агентством, а фактически Вы работаете продавцом в магазине)
	9.8. Надомная (интернет не использую)
	9.9. Дистанционная (работа по интернету)
	9.10. Другая _____
10	Встретились ли Вам незнакомые названия занятости?
	10.1. Нет
	10.2. Да (укажите какая) _____
11	Опишите «идеальную» работу для Вас.
	11.1. Количество рабочих дней в неделю _____ дней
	11.2. Продолжительность смены _____ ч
	11.3. Рабочее место: – на территории работодателя – дома – другое

	<p>11.4. Режим работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стандартная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – стандартная шестидневная рабочая неделя с одним выходным – сменная работа (укажите график): ____ дня через ____ дня выходных
	11.5. Предпочитаю самостоятельно регулировать режим работы
	11.6 Затрудняюсь с ответом
12	Ваш пол:
	12.1. Мужской
	12.2. Женский
13	Ваше образование?
	13.1. Начальное общее
	13.2. Основное общее (неполное среднее)
	13.3. Среднее (полное) общее
	13.4. Начальное профессиональное
	13.5. Среднее профессиональное (среднее специальное)
	13.6. Неполное высшее
	13.7. Высшее послевузовское образование (аспирантура, адъюнктура, докторантура)
14	Ваш возраст:
	14.1. 15–18 лет
	14.2. 19–29 лет
	14.3. 30–49 лет
	14.4. 50–54 года
	14.5. 55–59 лет
	14.6. 60 лет и старше
15	Учитесь ли Вы в образовательном учреждении на данный момент?
	15.1. Да
	15.2. Нет
16	Если да, то по какой форме обучения? Если не учитесь, на вопрос отвечать не надо, переходите к следующему).
	16.1. Очная
	16.2. Заочная
	16.3. Очно-заочная
17	Сколько у Вас детей? Укажите их возраст, если они есть.
	17.1. Детей не имею
	17.2. ____ детей, _____ лет (пример заполнения: 2 детей, 7 и 3 лет)

18	Каков Ваш средний доход в месяц?
	18.1. До 10 тыс. р.
	18.2. От 10 тыс. до 19 тыс. р.
	18.3. От 20 тыс. до 27 тыс. р.
	18.4. От 27 тыс. до 45 тыс. р.
	18.5. Свыше 45 тыс. р.

Благодарим за ответы!

Приложение В
(обязательное)

**Анкета «Перспективы использования нестандартных форм занятости
и кадровых технологий в организации»**

Уважаемый эксперт!

В рамках подготовки к проведению массового опроса работодателей по проблемам и перспективам использования нестандартных форм занятости и HR-технологий просим Вас прочитать и по возможности ответить на ряд вопросов.

Нестандартная занятость – это занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих:

- 1) работа у одного работодателя;
- 2) рабочее место в помещении, оборудование и программно-технические средства работодателя;
- 3) стандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года;
- 4) бессрочный трудовой договор;
- 5) наличие формального трудового договора.

Просим Вас ответить на ряд вопросов. Опрос не займет более 5 мин Вашего времени. Результаты проведенного опроса будут представлены авторами в открытых источниках исключительно в обобщенном виде, без персональных данных участников. Мы гарантируем анонимность.

1	К какому виду экономической деятельности относится Ваша организация?
	Производство
	Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны,
	Бытовые услуги населению, ремонт автотранспортных средств и бытовых изделий, предметов личного пользования
	Образование
	Здравоохранение и предоставление социальных услуг (например, уход за инвалидами)

	Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное страхование
	Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг
	Транспорт и связь
	Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство
	Другая (укажите): _____
2	Укажите численность персонала в Вашей организации:
	До 15 чел.
	От 16 до 100 чел.
	От 101 до 250 чел.
	От 251 до 1 000 чел.
	Более 1 000 чел.
3	Применяются ли в Вашей организации нестандартные формы занятости?
	Да
	Нет
4	Отметьте формы нестандартной занятости, применяемые в Вашей организации (можно отметить несколько вариантов ответов)
	Дистанционная (работа с использованием интернета) дистанционный режим работы на постоянной основе
	Дистанционная (работа с использованием интернета) дистанционный режим работы в сочетании с работой на рабочем месте
	Дистанционная (работа с использованием интернета) дистанционный режим работы на постоянной основе используется периодически
	Неполная (сокращенный день или неделя)
	Сверхзанятость (более 40 ч в неделю)
	Надомная (интернет не использую)
	Внешнее и внутреннее совместительство
	Оформление трудовых отношений гражданско-правовым договором
	Срочные трудовые договора (сроком до 1 года)
	Срочные трудовые договора (сроком от 1 до 3 лет)
	Срочные трудовые договора (сроком от 3 до 5 лет)
	Срочные трудовые договора (на сезон до 6 мес.)
	Срочные трудовые договора (временный до 2 мес.)
	Случайная, разовая (разовая работа при отсутствии постоянной работы)
	Неформальная: трудовые отношения никак не оформлены (документы отсутствуют)

	Самозанятость (использование труда физического лица, у которого нет постоянного работодателя, который выполняет работы для различных организаций-заказчиков при этом оформленного как самозанятый в налоговой службе)
	Фриланс (использование труда физического лица, у которого нет постоянного работодателя, который выполняет работы для различных организаций-заказчиков)
	Временная (штатный сотрудник, для которого в компании временно нет нагрузки, выполняет работу для другой организации)
	Другая (укажите): _____
5	К какой категории работников в Вашей организации применяются нестандартные формы занятости? Можно выбрать несколько вариантов ответов.
	Руководитель организации
	Руководители структурных подразделений
	Специалисты высшего уровня квалификации
	Специалисты среднего уровня квалификации
	Служащие
	Рабочие высококвалифицированные
	Рабочие неквалифицированные
	Обслуживающий персонал
	Другая (укажите): _____
6	К какой профессии работников в Вашей организации применяются нестандартные формы занятости?
	Укажите: _____
7	Какие преимущества при использовании нестандартных форм занятости Вы можете отметить? Можно выбрать несколько вариантов ответов.
	Экономия затрат на оборудование и организацию рабочих мест, аренду и/или покупку офисных помещений и пр.
	Экономия затрат на персонал
	Повышение производительности труда
	Возможность привлекать квалифицированных кадров из других регионов
	Возможность привлекать работников на определенный срок при росте числа временных проектов
	Сокращению потерь рабочего времени и простоев
	Никакие
	Другое (укажите): _____
8	Какие недостатки при использовании нестандартных форм занятости Вы можете отметить? Можно выбрать несколько вариантов ответов.
	Неполный контроль рабочего процесса
	Снижение значимости корпоративной культуры
	Дополнительные расходы на обучение персонала

	Отсутствие возможности планирования постоянного персонала
	Несовершенство законодательного регулирования в части нестандартных форм занятости
	Отсутствие полной информации о нестандартных формах занятости
	Сопrotивление работников работать на условиях нестандартной занятости
	Другое (укажите): _____
9	Планируете ли Вы применять нестандартные формы занятости в Вашей организации в ближайшие пять лет?
	Да
	Нет
	Затрудняюсь ответить
10	Какое Ваше мнение о развитии нестандартных форм занятости в нашем регионе?
	Укажите: _____

Благодарим за ответы!

**Приложение Г
(обязательное)**

**Анкета экспертного опроса «Оценка качества инструмента
для проведения исследования нестандартных форм занятости
на региональном рынке труда»**

Уважаемый эксперт!

В рамках подготовки к проведению опроса представителей кадровых агентств по проблемам и перспективам использования нестандартных форм занятости и HR-технологий просим Вас прочитать и по возможности ответить на ряд вопросов.

Мы гарантируем конфиденциальность Ваших ответов. Будем крайне признательны Вам за дополнительные комментарии и предложения по корректировке анкеты!

Нестандартная занятость (НФЗ) – это занятость с отсутствием хотя бы одной из следующих составляющих:

- 1) работа у одного работодателя;
- 2) рабочее место в помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю;
- 3) стандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года;
- 4) бессрочный трудовой договор;
- 5) наличие формального трудового договора.

*Знак * рядом с вопросом, означает, что на него отвечать необязательно.*

1	Фамилия, имя, отчество*: _____
2	Место работы: _____
3	Должность: _____
4	Контактный телефон, E-mail*: _____
6	Укажите численность персонала в Вашей организации:
	6.1. До 15 чел.

	6.2. 16–100 чел.
7	Оказываете ли Вы услуги по подбору персонала на рабочие места с нестандартной формой занятости?
	7.1. Да
	7.2. Нет
8	Если да, то заполните следующую таблицу

Просим использовать следующие сокращения для заполнения второй колонки: руководитель – **Р**; специалист высшего уровня квалификации – **СВ**; специалист среднего уровня квалификации – **СС**; служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием – **СЛ**, квалифицированные работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности – **ОБС**, квалифицированные рабочие – **КР**, неквалифицированные рабочие – **НР**.

Отметьте вид(ы) НФЗ, встречающиеся среди вакансий Вашего агентства	Укажите категорию (и) персонала, для которой (ых) применяется данный вид НФЗ	Укажите, какая примерно доля вакансий от общего количества относится к НФЗ, %	Напишите 1–2 должности (профессии), по которым применяется данный вид НФЗ
Неполная (малозанятость)			
Сверхзанятость (выше стандартной)			
По срочному трудовому договору, в том числе сезонная			
По договорам гражданско-правового характера			
Временная (заемный труд)			
Надомный труд			
Дистанционная			
Фриланс			
Неформальная (без оформления трудовых отношений)			
Другая (назовите)			
13	Как Вы считаете, каковы причины применения НФЗ работодателями (можно отметить несколько)?		
	13.1. Высокие налоги на фонд заработной платы		
	13.2. Возможность «безболезненного» увольнения		
	13.3. Экономия на социальном пакете		
	13.4. Возможность привлекать специалистов высокой квалификации		
	13.5. Особенности бизнес-процессов (организация труда)		

	13.6. Другое
14	С какими проблемами Вы сталкиваетесь при подборе персонала на позиции с НФЗ: _____
15	Увеличилось ли количество вакансий с НФЗ за последние 3–5 лет?
	15.1. Да
	15.2. Нет
	15.3. Затрудняюсь ответить
16	Напишите название НФЗ, которое оказалось Вам незнакомым: _____
17	Напишите название НФЗ, которое Вы не указали в таблице, но слышали о подобной практике. Опишите кратко его суть: _____
18.	По поводу каких новых (нестандартных) кадровых технологий обращаются к Вам заказчики:
	18.1. Аутплейсмент
	18.2. Аутстаффинг
	18.3. Аутсорсинг
	18.4. Другое
	18.5. Не обращались
19	Назовите причины заказа этих технологий: _____
20	Какие новые кадровые технологии Вы собираетесь продвигать на рынке?
	18.1. Аутплейсмент
	18.2. Аутстаффинг
	18.3. Аутсорсинг
	18.4. Другое
	18.5. Никакие
21	Укажите номера вопросов, которые Вам показались неясными или некорректными. По возможности предложите свой вариант. _____
22	Что еще можно спросить*

Благодарим за ответы!