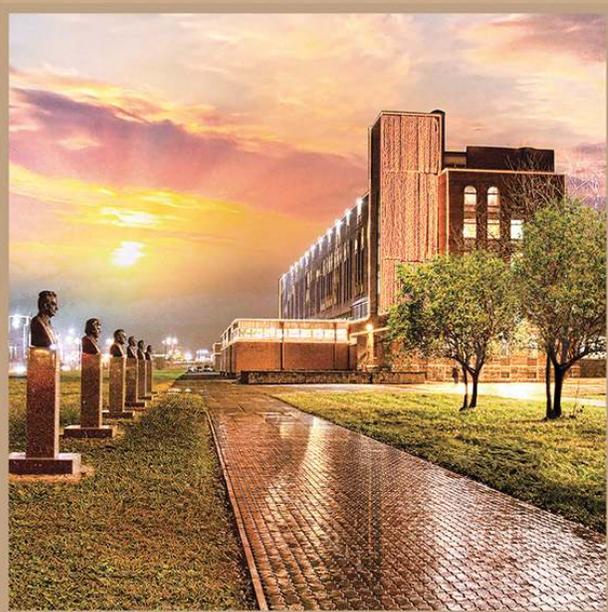




СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ



Выпуск
29

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2021 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 29

Санкт-Петербург
2021

ББК 65.240.51

К64

Авторский коллектив:

Г. М. Бирженюк (научный руководитель), **П. А. Егоров**, **Т. В. Ефимова**,
Е. А. Ильинская, **А. В. Ладоха**, **Д. В. Лобок**

Рецензенты:

Д. А. Чуйков, секретарь Федерации независимых профсоюзов России —
представитель ФНПР в Южном федеральном округе;
Р. А. Ромашов, профессор кафедры теории права
и правоохранительной деятельности СПбГУП, доктор юридических наук,
заслуженный деятель науки РФ

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

К64 **Конфликтогенный** потенциал нетрадиционной занятости
и пути его снижения. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. —
200 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 29). — ISBN
978-5-7621-1141-6. — Текст : непосредственный.

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

Адресовано специалистам в области организации труда, ученым, аспирантам, всем, кто интересуется развитием сферы занятости и ее регулирования.

ББК 65.240.51

ISBN 978-5-7621-1141-6

© СПбГУП, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. НЕТРАДИЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО АНАЛИЗА	8
1.1. Феномен нетрадиционной занятости: проблема определения и классификации форм	8
1.2. Концептуальные подходы к описанию и анализу нетрадиционной занятости	34
1.3. Концептуальные основания оценки нетрадиционной занятости и определения масштабов ее распространения	45
Глава 2. НЕТРАДИЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УКЛАДОВ	57
2.1. Факторы формирования и распространения нетрадиционной занятости	57
2.2. Подходы к анализу возникновения и распространения нетрадиционной занятости	65
2.3. Трансформация традиционной занятости в нетрадиционную	83
Глава 3. КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ТРУДА В РОССИИ	94
3.1. Среда и условия формирования и распространения практики нетрадиционной занятости	94
3.2. Специфика организации нетрадиционной занятости и связанные с ней противоречия	101
3.3. Конфликтная специфика нетрадиционной занятости в контексте постиндустриального труда	116
Глава 4. МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ КОНФЛИКТОГЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ТРУДА	127
4.1. Обоснование и специфика реформистского подхода по снижению конфликтного потенциала организации нетрадиционной занятости	127
4.2. Меры снижения конфликтного потенциала социально-трудовых отношений в условиях роста объемов нетрадиционной занятости	137
Заключение	154
Литература	160

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире труда традиционная занятость (представляющая собой занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под руководством работодателя или назначенных им управленцев) уже не является единственной нормой. Все большие масштабы приобретают формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта и в силу этого характеризующиеся как нетрадиционные. В условиях развития информационно-коммуникационных технологий сокращается сфера наемного труда, расширяется самозанятость и другие формы организации труда, все больше работников вовлекаются в нетрадиционные формы занятости. В Российской Федерации на правовом уровне такие формы занятости урегулированы частично, однако они развиваются, появляются новые формы.

Как и любое новое явление, нетрадиционная занятость может рассматриваться как источник, с одной стороны, ряда возможностей, которые не были присущи традиционной занятости, с другой — различного рода рисков. К числу возможностей можно отнести повышение гибкости рынка труда, что соответствует современному технологическому укладу, новые формы социально-трудовых отношений, позволяющие как работнику, так и работодателю найти взаимоприемлемые условия сотрудничества. Риски выступают в качестве зеркального отражения вышеуказанных возможностей. В частности, сокращаются (а порой и исчезают) преимущества, которые имеют традиционные формы занятости. Речь идет о частичной или полной утрате работниками ряда прав. Это обусловлено тем, что пока не выработаны правовые механизмы, обеспечивающие справедливую оплату труда (такие как коллективные договоры и соглашения), другие гарантии и компенсации.

Нетрадиционная занятость представляет собой добровольную или вынужденную включенность работника в систему трудовых отношений, существенно отличающихся от стандартных, главными признаками которой выступают:

— по типу контракта: срочная занятость, занятость с неполным рабочим днем и другие, а также контракты с деформированной при-

родой трудовых отношений (фиктивная самозанятость, субподряды, агентские контракты и др.);

— по условиям труда: слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью.

Трудовые отношения охватывают наряду с формальными и теневые (неформальные) сектора экономики. В России отличительной чертой нетрадиционной занятости, кроме вышеназванных признаков, является низкая заработная плата. Трудовые и социальные права работников на достойную заработную плату, охрану труда, отпуск, обязательное социальное страхование и тому подобное при такой форме занятости оказываются полностью или частично ущемленными.

Данные обстоятельства требуют научного обоснования направлений совершенствования правового регулирования трудовых отношений в условиях развития нетрадиционных форм занятости с учетом зарубежного опыта, необходимости сохранения гибкости рынка труда и защиты прав и законных интересов сторон трудовых отношений.

Занятость появилась с возникновением государственности и репрезентировалась в различных формах. В ходе исторического развития начали доминировать формы занятости, которые впоследствии стали именоваться стандартными, традиционными, а другие перешли в разряд нетрадиционных.

В экономических и социологических исследованиях в основном рассматривалась исключительно традиционная занятость. Нетрадиционная занятость стала предметом научных исследований лишь во второй половине XX века. Поскольку она имела более массовый и выраженный характер в развивающихся странах, именно здесь были выполнены исследования, которые финансировали Всемирный банк и Международная организация труда (МОТ). Одним из первых провел исследование в Гане в 1971 году британский социолог К. Харт.

Дальнейшие исследования по проблематике нетрадиционной занятости показали, что данный феномен не ограничен рамками развивающихся стран, а имеет место и в государствах — лидерах экономики. Широкую известность получили работы, выполненные во второй половине 1970-х годов американским социологом-экономистом П. Гутманном. В эти же годы зарубежные ученые (Г. Гроссман, А. Каценелинбойген и др.) провели ряд исследований, центрированных на изучении нетрадиционной занятости в СССР и странах Восточной Европы. В ходе этих исследований сформировались основные

концептуальные подходы и объяснительные схемы, используемые и сегодня при анализе неформальной экономики и нетрадиционной занятости.

В. Токман заложил основы неоклассического (структуралистского) подхода к изучению феномена нетрадиционной занятости. Перуанский ученый, нобелевский лауреат Э. до Сото сформулировал в своих работах подход, получивший название неоинституционального (легалистского). Г. Мюрдаль считается основоположником институционального (культурологического) подхода. Традиции анализа социально-трудовых отношений, развития неформальной экономики в условиях глобализации в русле марксистского подхода реализуют в своих исследованиях А. Портес и М. Кастельс, Э. Мингиони, С. М. Пястолова.

Отечественные исследования нетрадиционной занятости начали проводить в постсоветский период, в 1990-е годы. Пионерами в этой исследовательской области можно считать В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникову, Г. Б. Клейнера, М. В. Курбатову, С. Н. Левина, Л. Тамбовцева, О. В. Синявскую, Т. Шанина, С. Ю. Барсукову, Р. М. Нуреева, Л. Я. Косалса и др.

Ряд работ посвящен институтам неформальной экономики, выступающим основой функционирования различных форм нетрадиционной занятости. При этом в работах Ю. Л. Латова, В. В. Радаева, И. Н. Клямкина и Л. М. Тимофеева доказывается, что как неформальная экономика, так и нетрадиционная занятость возникли в недрах советской плановой экономики и под ее непосредственным влиянием.

Социально-экономические факторы, обуславливающие специфику возникновения как нетрадиционной занятости в целом, так и ее видов в разных секторах экономики, раскрываются в работах Е. Я. Варшавской, И. В. Доновой, В. Н. Титова и др.

Системный подход к анализу социально-трудовых отношений, в том числе в контексте различных форм нетрадиционной занятости, используют в своих работах О. Э. Бессонова, Г. Кирдина, С. Г. Кордонский.

Вышеназванные ученые заложили теоретическую базу изучения нетрадиционной занятости. Однако эта предметная область содержит целый ряд малоизученных аспектов, которые имеют как теоретическое, так и прикладное значение. В частности, заслуживают внимания социально-демографические характеристики работников формального и неформального секторов, поиск общего и особенного в мотивации их труда, выборе форм занятости, удовлетворенности условиями

труда в неформальном секторе экономики и др. Не до конца изучена связь формального и неформального секторов отечественной экономики, влияние на них научно-технического прогресса, методов регулирования различных процессов, происходящих в сфере нетрадиционной занятости.

Данная монография нацелена на решение новой задачи, связанной с тем, что нетрадиционная занятость порождает множество коллизий и конфликтов в силу неупорядоченности правовых основ социально-трудовых отношений в данной сфере, их существенной латентности, отсутствия эффективных механизмов регулирования со стороны государства и т. д.

Глава 1

НЕТРАДИЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО АНАЛИЗА

1.1. ФЕНОМЕН НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ И КЛАССИФИКАЦИИ ФОРМ

Вопрос терминологии и классификации принципиально важен для исследований, посвященных новым явлениям, которые интенсивно обсуждаются и вызывают острые дискуссии. Значительное количество разногласий у дискуссантов возникает из-за того, что одни и те же явления терминологически обозначаются по-разному — это создает существенный «информационный шум», поглощающий значительную часть времени и энергию участников обсуждения.

Что касается нетрадиционной занятости, вынесенной в заголовок данной работы, то ситуация усложняется еще одним обстоятельством. Ближайший пример содержится в сфере, на первый взгляд, далекой от проблем занятости, — в медицине. Длительное время нетрадиционной медициной было принято считать то, что выходило за рамки официальной медицины: траволечение, гирудотерапию, мануальную терапию (в народе — костоправство), некоторые виды упражнений, восходящих к дыхательной гимнастике, йоге и т. п. Однако сегодня все это относится к традиционной медицине в силу того, что она зародилась в глубине веков и передавалась знахарями из поколения в поколение. Иными словами, категории часто носят условный характер и могут приобретать противоположное значение.

В исследованиях встречаются понятия «фриланс», «е-ланс», «дистанционная занятость», «аутстафтинг», «заемный труд», «аутсорсинг», «временная занятость», «неполная занятость», «сверхзанятость», «неформальная занятость», «нетрадиционная, неустойчивая занятость», «неполная занятость», «нестандартная занятость» и др. Нетрудно заметить, что эти понятия весьма различны по объему, модальности и другим параметрам. В частности, можно утверждать, что большинство из них объединяет понятие «нетрадиционная занятость», поскольку они представляют собой новые явления на рынке труда (прежде всего это фриланс, е-ланс, дистанционная занятость, аутстафтинг, аутсорсинг). Их иногда называют инновационными формами занятости, что близко к понятию «нестандарт-

ные формы занятости». В то же время все они имеют признаки неостоятельности, временности, поэтому подпадают под классифицирующий признак — «неустойчивая занятость». В качестве противоположных явлений рассматриваются традиционная, институциональная, устойчивая, стандартная занятость. Кроме того, имеет место нечеткость в отнесении тех или иных форм занятости к видам, уровням трудовых отношений.

Культура научного анализа обуславливает необходимость упорядочить как терминологическое поле данного исследования, так и вопрос классификации рассматриваемых явлений. На сегодняшний день в исследовательской литературе, посвященной тематике трудовых отношений, используется довольно обширный набор различных понятий, посредством которых концептуализируются различия сложившихся исторически и новых форм труда.

В связи с этим необходимо определить, что понимается под традиционными или стандартными формами труда и занятости. Это не только позволит конкретизировать исследовательское поле, но и даст более ясное представление о нетрадиционной занятости через различие определений.

В развитых странах, во всяком случае на законодательном уровне, стандарт труда не закреплен в виде четко структурированного определения. Однако уже на протяжении века практика труда, а также формы ее регламентации законодателем предполагают набор общих черт, которые свойственны наиболее распространенным формам занятости. К ним относятся:

- наличие бессрочного трудового договора;
- стабильная работа (фиксированное рабочее место и круг должностных обязанностей, предполагающих долговременность и цикличность функций);
- 8-часовой рабочий день при 40-часовой рабочей неделе (или их эквивалент с другим расписанием, например график 2/2);
- наличие рабочего места, отвечающего требованиям безопасности труда;
- стабильная фиксированная заработная плата и различные социальные гарантии;
- наличие графика исполнения трудовых обязанностей, дисциплина труда.

Если говорить о существующих определениях трудовой занятости в современном отечественном законодательстве, то в силу возможной широкой трактовки и конкретизации они предполагают испол-

нение трудовых функций не только по вышеуказанным принципам, но и в рамках иных форм организации занятости. Так, согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации», это понятие определяется как «легитимная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход»¹. Законодательство требует лишь соблюдения общей законности выполнения работы, подразумевая:

- свободу в выборе труда;
- запрет на принудительный труд;
- легальность труда.

Субъектами труда с точки зрения занятости, согласно закону, являются:

«— работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ, которые организуются специально для безработных;

— занимающиеся предпринимательской деятельностью;

— занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

— выполняющие работы (оказывающие услуги) по договорам гражданско-правового характера, в том числе по авторским договорам;

— являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

— избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

— проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

— проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, в том числе общеобразовательных, учреждениях профессионального образования и других, включая обучение по направлению службы занятости населения;

— временно отсутствующие на рабочем месте по уважительной причине (в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготов-

¹ О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, с изм. от 2 июня 2013 г., действующая ред. с 1 сентября 2013 г.). Гл. 1. Ст. 1.

кой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей и др.);

— являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением организаций, участники которых не имеют прав в отношении их имущества — общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов»¹.

Таким образом, все занятые лица и формы труда, не подпадающие под данные категории, могут быть признаны нестандартными или нетрадиционными.

К концу 1980-х годов развитие третичного сектора экономики, а также ряд инноваций в теории менеджмента и управления материальной базой предприятий привели к возрастанию нетрадиционной занятости. Одним из первых исследователей, заговоривших о новом феномене и увеличении его влияния, стал К. Харт. По мере роста исследовательского интереса к данной тематике ширился и категориально-понятийный аппарат. Уже к 1993 году на 15-й Международной конференции статистиков труда была предпринята попытка стандартизировать понятия нестандартной сферы труда. Первоначальным принципом классификации типов нетрадиционной занятости, разработанным в то время, было определение целых производственных объектов, к которым относились неформальные организации:

— не использующие наемный труд (с точки зрения сегодняшних отечественных реалий рынка труда такие организации подпадают под определение самозанятых или индивидуальных предпринимателей);

— использующие наемную рабочую силу.

Внутреннее разделение организаций строилось на таких критериях, как количество рабочей силы, а также наличие регистрационного свидетельства или его отсутствие.

Однако в скором времени предложенные критерии классификации нетрадиционной занятости стали вызывать сомнения: насколько они адекватны по отношению к тем или иным практикуемым формам труда в этой сфере. Предложенные принципы не учитывали нетрадиционных форм труда, используемых классическими предприятиями (одни из наиболее распространенных форм такого труда — аутстаффинг и аутсорсинг), а также работу в домашних хозяйствах

¹ О занятости населения в Российской Федерации. Гл. 1. Ст. 2.

(под эту категорию впоследствии стали подводить и получивший относительно широкое распространение *hand-made*). В связи с этим в 2003 году на 17-й Международной конференции статистиков труда принципы и критерии классификации подобных типов занятости были изменены. Из нововведений следует в первую очередь указать на понятие «неформальная экономика», которое вобрало в себя большое число форм неформального труда, а также принцип оценки форм занятости посредством характеристики не организации, а рабочего места. Иными словами, работник признается занятым в сфере неформального труда при условии, что исполнение им трудовых функций не подпадает под правовое регулирование труда в соответствующей стране.

Новая классификация, построенная на этих принципах, с использованием элементов старой классификации (в первую очередь в отношении определения работодателей) отображена на рис. 1.

Производственные единицы по типу	Рабочие места по статусу занятости								
	Индивидуальные работники		Работодатели		Помогающие семейные работники	Наемные работники		Работники производственных кооперативов	
	Неформальные	Формальные	Неформальные	Формальные	Неформальные	Неформальные	Формальные	Неформальные	Формальные
Предприятия формального сектора					1	2			
Предприятия неформального сектора	3		4		5	6	7	8	
Домашние хозяйства	9					10			

Рис. 1. Классификация нетрадиционной занятости по результатам 17-й Международной конференции статистиков труда (под эгидой МОТ)¹

На рис. 1 темными ячейками обозначены неформальные/нестандартные формы занятости, светлыми — типы стандартной занятости. Особого внимания заслуживает ячейка «7» — это наемные работники стандартного типа занятости, работающие на неформальных

¹ *Hussmanns R.* Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment // Bureau of Statistics Working Paper. Geneva : International Labour Office, 2004. № 53. P. 32.

предприятиях (такой тип занятости относится к стандартным). Нестандартные типы занятости — ячейки 1, 2, 9 и 10, а занятые в нестандартном секторе экономики — ячейки 3–8, кроме 7.

Подобный подход, учитывающий появившиеся начиная с 1993 года формы труда и предлагающий новые критерии классификации, подвергся критике. Исследователи отмечают: «Дело в том, что уход в неформальность может быть не полным, а частичным, когда одни разделы действующего законодательства участниками рынка труда соблюдаются, но другие — игнорируются»¹. Иными словами, рабочее место может не соответствовать только отдельным критериям положения о стандартном труде, в таком случае вопрос о том, будет эта форма занятости признана стандартной или нет, остается открытым. Подобные затруднения привели к тому, что в последние годы исследователи стали обращать все больше внимания не на определение статуса занятости через формальные критерии, их соответствие или несоответствие тем или иным аспектам занятости, а на определение сущности выполняемой трудовой функции. Так, Д. Гершуни² подразделяет нестандартную занятость именно по данному принципу: домохозяйства, подпольная организация занятости, промежуточное положение между ними занимают так называемые коммунальные хозяйства. При этом каждой из указанных форм организации труда соответствует тот или иной кластер экономики³.

Домохозяйства (household economy) предполагают такой тип занятости, при котором члены сообщества (семья или группа семей) производят продукт и оказывают услуги внутри своей общины, а экономические контакты с внешним миром крайне ограничены и носят ситуационный характер. Этот вид организации занятости — пример так называемого натурального хозяйства. Несмотря на выпадение из существующих стандартов занятости, данная трудовая практика не является формой нарушения закона в силу того, что подобные отношения не регулируются.

Подпольная организация занятости состоит из трех подгрупп:

— стандартная занятость с сокрытием части доходов от налогообложения;

¹ Капелюшников Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? : препринт WP3/2014/04. М. : Высш. шк. экономики, 2012. С. 16.

² В некотором смысле данный автор опередил время, так как предложенная им классификация стала рассматриваться как общий исследовательский тренд лишь ближе к 2000-м годам.

³ Gershuny J. Social innovation and the division of labor. Oxford : Oxford Univ. Press, 1983.

— нестандартная трудовая деятельность, результаты которой не подлежат сокрытию;

— нестандартная занятость с сокрытием результатов деятельности (чаще всего такая подпольная система соответствует нелегальному бизнесу).

Коммунальная занятость соответствует таким формам деятельности, как волонтерство и общественные работы. Характеризуется тем, что извлечение прямой (в виде заработной платы) выгоды здесь не играет существенной роли для субъекта труда.

Другой пример классификации нестандартной занятости основан на характеристике сущности выполняемых работ — это классификация Э. Фейджа¹. Основным критерием рассматриваемой классификации является определение типов нарушаемых норм. Так, нестандартная занятость, именуемая здесь подпольной в силу указанного критерия, подразделяется на следующие виды:

— трудовая деятельность, относимая к статусу нелегальной (оборот товаров и услуг, подлежащих запрету на территории РФ);

— трудовая деятельность, характеризующаяся как недекларируемая, основная цель которой — уход от налогового законодательства РФ;

— нерегистрируемая трудовая деятельность, при которой формы занятости стандартного типа не проходят предусмотренную для них процедуру договорной фиксации;

— неформальная трудовая деятельность, связанная с организацией занятости таким образом, чтобы повысить эффективность мер по уклонению от соблюдения трудовых прав и гарантий.

Как указывает Э. Фейдж, указанные виды труда могут пересекаться друг с другом, основным водоразделом в данной классификации является понятие неформальной и нелегальной занятости, соотносимой с позицией закона по поводу оборота товаров и услуг.

Еще одна классификация, предложенная В. В. Радаевым, опирается на такой критерий, как степень законности хозяйственной деятельности². В этой классификации самым большим разделом является неформальная хозяйственная деятельность, под которой понимаются такие виды, которые не имеют установленной законом отчетности. При этом неформальная хозяйственная деятельность, в свою очередь, подразделяется еще на два сегмента: чистая неформальная занятость,

¹ Feige E. L. Defining and Estimating Underground and Informal Economics: The New Institutional Economics Approach // World Development. 1990. Vol. 18, № 7. P. 989–1002.

² Радаев В. В. Теневая экономика в России: изменение контуров // Pro et contra. 1999. № 1. С. 5–24.

не имеющая должной документальной фиксации, но которая может ее получить; теневая деятельность, документальная фиксация которой сталкивается с противодействием со стороны закона.

Чистая занятость может проявляться в следующих видах.

1. Неформальная:

— неофициальная занятость (легальна, однако не документирована);

— занятость, не регламентируемая законодательно, при этом ущемляющая права субъектов труда (корыстное использование несовершенства трудового права).

2. Теневая:

— полулегальная (формы занятости, связанные с уходом от налогообложения);

— криминальная (оборот запрещенных законом услуг и товаров).

Криминальная занятость была классифицирована отечественным исследователем Ю. В. Латовым¹. Его классификация предполагает следующие виды:

— «клерковую» теневую деятельность;

— серую теневую деятельность;

— черную теневую деятельность.

«Клерковая» деятельность обычно связана с сокрытием доходов от легального бизнеса или незаконной поддержкой подобной деятельности. «Клерковая» теневая деятельность «имеет ряд разновидностей. В государственном секторе хозяйства выделяются такие ее виды, как:

— экономика приписок, которая выдает фиктивные результаты за реальные, — приписки продукции, фальсификация сведений о качестве и цене товаров;

— экономика неформальных связей — обеспечение „закулисного“ выполнения обычных производственных заданий: повышенная оплата труда „шабашников“, организация банкета при приеме ревизора и т. д.;

— экономика взяток, то есть злоупотребление служебным положением должностных лиц в личных целях — коррупция, незаконные привилегии»².

Серая теневая деятельность обычно связана с сокрытием не только доходов легального бизнеса как результата его деятельности, но

¹ Латов Ю. В. Экономика вне закона: Очерки по теории и истории теневой экономики. М. : МОНФ, 2001.

² Там же. С. 11–12.

и процедур функционирования такого бизнеса. При этом необходимо подчеркнуть, что суть бизнеса остается легальной, то есть не связанной с оборотом запрещенных товаров или услуг.

Черная теневая деятельность соотносится либо с нелегальным бизнесом, оборотом товаров и услуг, подпадающих под государственный запрет, либо с практикой насильственных действий для поддержания функционирования хозяйственной деятельности (рабство, шантаж, бандитизм и т. д.).

«Следует подчеркнуть, что основной объем теневой экономической деятельности обычно дают „вторая“ и, самое главное, „серая“ теневая экономика. Понятие „теневая экономика“ обычно ассоциируется со словом „мафия“, но на самом деле доходы организованных преступных группировок составляют в общей массе теневых доходов лишь малую часть»¹.

Примером подхода, который определяет неформальную деятельность не в правовом аспекте, а через практику социально-экономической системы, является подход С. Генри². В его представлении социально-экономическая система состоит из различных кластеров, как формальных, так и неформальных, образующих единое хозяйственное поле. Иллюстрация этого принципа приведена на рис. 2.

Эвристическая ценность подхода С. Генри состояла в том, что он представил социально-экономическую систему как целостный объект, различные аспекты экономики которой, в том числе неформальный и даже криминальный, пересекаются и взаимообуславливают друг друга. Однако эта картина хозяйственных отношений имеет два крупных недостатка: во-первых, пропорции и конкретные отношения здесь показаны в абстрактном ключе и не конкретизируют их расположение относительно друг друга в том или ином обществе (в связи с чем данная классификация не является таковой в буквальном смысле слова, а может рассматриваться как модель картографии социально-экономических отношений); во-вторых, данная модель не учитывает динамику общественных и экономических отношений, а значит, не обладает прогностической или ретро-аналитической ценностью (этим страдает большинство сугубо описательных схем). Именно вследствие этих недостатков схема С. Генри в настоящее время представляет лишь теоретический интерес.

¹ Латов Ю. В. Указ. соч. С. 13.

² Henry S. Can the Hidden Economy Be Revolutionary? Toward a Dialectical Analysis of the Relations between Formal and Informal Economies // Social Justice. 1988. № 3–4. P. 29–54.

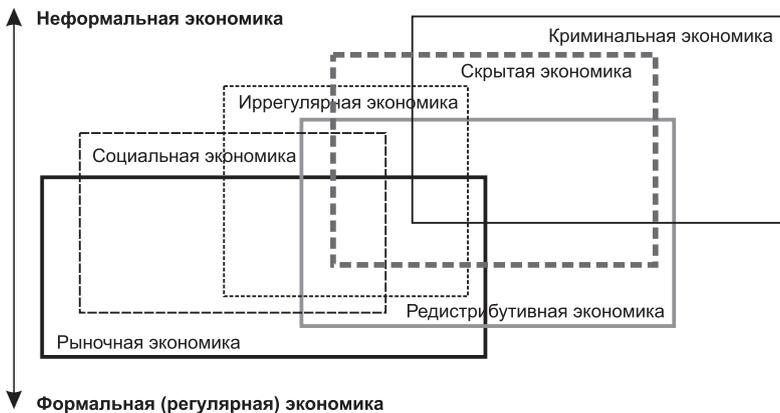


Рис. 2. Социально-экономическая система (по С. Генри¹)

В отечественных исследованиях, несмотря на прошедшие с момента распада СССР годы, до сих пор существует устойчивая тенденция к рассмотрению рынка труда не в перспективе типов занятости, а в диспозиции труда и безработицы. Классическим примером подобного подхода является концепция Е. И. Рузавиной, датируемая 1985 годом, в которой формы занятости описывались и классифицировались в контексте «рационального устройства» плановой экономики².

Однако конец командно-административной экономической системы обусловил необходимость содержательного исследования занятости специалистами. По мере становления рыночных принципов хозяйствования все больше отечественных исследователей экономики труда и трудового права включались в процесс осмысления и решения актуальных проблем в этой сфере. Так, в работе «Рынок труда и доходы населения», датированной 1999 годом, помимо полной занятости, являвшейся предметом советской теории труда, была выделена неполная и вторичная занятость³. О. Н. Швакова и Е. Е. Шва-

¹ Цит. по: Тимофеев Л. М. Теневые экономические системы. Научный анализ : хрестоматия / под ред. Л. М. Тимофеева, Ю. В. Латова. М. : РГГУ, 2008. С. 45.

² Рузавина Е. И. Занятость // Демографический энциклопедический словарь. URL: <http://demography.academic.ru/1690/Занятость> (дата обращения: 25.11.2020).

³ Рынок труда и доходы населения : учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина. М. : Информ.-издат. дом «Филинь», 1999.

ков на основе количественных и качественных критериев выделяют следующие виды занятости: периодическую, маятниковую, сезонную, скрытую, неполную, избранную, свободную, полную, эффективную. В рамках этого набора типов занятости исследователи выделяют «нетипичные» формы занятости, характеризующиеся гибкостью в вопросах найма и увольнения, наличием различных механизмов снижения издержек по заработной плате и нестандартным графиком труда и отдыха¹.

Указанные исследования, их результаты и схожие с ними результаты других ученых привели к формированию базовых представлений о занятости и ее типах, нашедших отражение в Энциклопедическом словаре экономики и права, где выделяют такие виды занятости, как теневая, неполная, вторичная, полная и первичная².

Ю. М. Остапенко отмечает, что «практические потребности учета трудовых ресурсов вызывают необходимость выделения различных видов занятости: полной, продуктивной, рациональной, эффективной и социально полезной»³. Примерно этот же набор понятий содержится и в документах МОТ, исключение составляет лишь понятие частичной занятости, которое в энциклопедии не приведено⁴.

В. Гимпельсон и Р. Капелюшников разработали подробную классификацию типов занятости, которая до некоторой степени определила понятийные классификации 2000-х годов. Они выделяют следующие типы занятости⁵:

— временная, или занятость на непостоянной основе (различные виды разовых, сезонных работ, а также трудовые отношения, регулируемые срочными трудовыми договорами);

— неполная (при определении данного понятия принято выделять два подхода: количественный и качественный. В первом случае речь идет о работе на полной ставке, но меньше 40 часов в неделю.

¹ Шваков Е. Е., Швакова О. Н. Экономика труда : учеб.-метод. пособие. Горно-Алтайск : Горно-Алтайский гос. ун-т : РИО «Универ-Принт», 2005.

² Энциклопедический словарь экономики и права // Крупнейший сборник онлайн-словарей : [сайт]. URL: <http://onlineslovari.com/entsiklopedicheskiy-slovar-ekonomiki-i-prava> (дата обращения: 25.11.2020).

³ Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие. 2-е изд. М. : ИНФРА-М, 2007. С. 274.

⁴ Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects // International Labour Office. Geneva : ILO, 2016. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf (дата обращения: 25.11.2020).

⁵ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М. : ГУ ВШЭ, 2005.

Другой подход, качественный, предполагает, что человек работает на неполной ставке. Первую категорию лиц также принято называть малозанятыми, тогда как в отношении второй нередко употребляется понятие «неполная занятость» в буквальном смысле слова);

— недозанятость (форма труда, подразумевающая простой работника по независящим от него обстоятельствам (отпуск по инициативе работодателя, отсутствие заказов на товар или услугу, а также частые переводы на другое место работы внутри одной организации и циклические сокращения часов работы в трудовом графике));

— сверхзанятость (тип занятости, при которой работники трудятся больше 40 часов в неделю, а количество переработанных часов превышает 250 в год);

— самозанятость (имеет отношение к руководителям предприятий, различного рода работодателям, членам производственных кооперативов, с недавнего времени — к самозанятым в узком смысле этого слова);

— неформальная занятость, которая подразделяется на следующие виды:

- а) индивидуальные предприниматели;
- б) наемные работники, работающие на физическое лицо;
- в) лица, занятые в рамках стандартной сферы хозяйственной деятельности, но на основании устной договоренности;
- г) занятые натуральным хозяйством (с точки зрения отечественной юридической системы не рассматриваются как занятые).

Иной подход к определению нестандартной занятости предлагает О. В. Синявская. Она понимает нестандартную занятость как неформальную, последнюю же определяет как вид трудовой деятельности, не зарегистрированный согласно требованиям законодательства, в связи с чем он не подлежит статистическому учету, полному налогообложению и не может быть эффективно защищен действующими нормами трудового права¹.

О. В. Синявская выделяет следующие категории лиц, занятых в сфере неформального труда:

— лица, чей род занятий можно определить как предпринимательская деятельность, однако не зарегистрированные надлежащим образом;

— домашние хозяйства без регистрации статуса юридического лица;

¹ Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М. : Поматур, 2005.

— граждане, оказывающие различные виды профессиональных услуг (медицинские, технические, юридические, экспертная помощь в других сферах), вне зависимости от наличия или отсутствия лицензирования, аккредитации или иного разрешения на работу, если речь идет об отсутствии их регистрации в качестве юриста;

— граждане, оказывающие услуги физическим лицам (водители, няни, сторожа, гувернантки, служанки и т. д.);

— граждане, состоящие в товариществах и имеющие доход от данного рода деятельности как свой основной доход;

— лица, занятые промысловой хозяйственной деятельностью (охотники, собиратели, рыболовы) и ее переработкой, если результаты подобного труда подлежат дальнейшей реализации на рынке.

При этом важно заметить, что рассматриваемая классификация начала нынешнего века формировалась без учета технических достижений, в первую очередь связанных с развитием электроники и компьютеризацией, которые позволили перевести многие формы трудовой деятельности (сфера услуг) в дистанционный формат. Такой параметр, как территориальное расположение работника и работодателя, стремительно начал терять свою важность в целом ряде областей деятельности, а повышение гибкости и мобильности способствовало как количественному, так и качественному развитию нестандартной занятости.

Подобные трансформации приводят к тому, что современный рынок труда с новыми целями и потребностями все меньше соответствует критериям труда, которые описывают традиционные требования к занятости. К таким требованиям относятся:

1) социально-эффективная занятость (такой труд, который не приводит к социальной напряженности, при этом является экономически эффективным);

2) легитимность трудоустройства;

3) регулярность трудовой деятельности;

4) организованность процесса труда;

5) организованность места труда;

6) организованность рабочего времени.

При этом подразумевается, что организованность процесса, места и времени труда возлагается на работодателя¹.

Указанные требования теряют свою актуальность по отношению к рынку труда не только из-за различных ухищрений, на которые

¹ Экономика труда : учеб. пособие / под ред. А. А. Сарабского. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. ун-та, 2001.

идут как работодатели, так и работники с целью понижения издержек и максимизации выгоды от занятости. Более важную роль здесь играет изменение порядка труда, обусловленное современной технологизацией, которая уже не соответствует нормативности хозяйственной деятельности и той форме правовой и юридической концепции труда, лекалом которой был индустриальный труд второй четверти XX века.

Своего рода сумма различных классификаций, предложенных отечественными исследователями к середине 2000-х годов, представлена в учебнике «Экономика труда». Помимо указанных классификаций авторы предлагают разделить виды занятости по организационному принципу:

- полный рабочий день;
- сокращенный рабочий день;
- неполный рабочий день;
- удаленная работа (работа из дома);
- совместительство;
- сезонные работы и работы по срочному договору;
- самозанятость;
- оплачиваемые стажировки и практики студентов.

Классификация дополняется перечнем занятий, определенным организационно-правовой формой предприятия, и включает:

- государственные предприятия;
- кооперативы;
- акционерные общества;
- организации со смешанной формой собственности;
- общественные (некоммерческие) организации, берущие работников в найм;
- совместные предприятия;
- домохозяйства.

Кроме этого, занятость определяется посредством таких структурных компонентов, как территория, отрасль, профессия и т. д.¹

В процессе построения классификаций различными авторами наметилась определенная путаница между такими понятиями, как формы и виды занятости. Например, В. Г. Федоренко, используя оба понятия, дает расшифровку только форм. В отношении традиционной занятости он использует понятие «вид», однако в отношении

¹ Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 2 ч. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2016. Ч. 1. С. 76.

нетрадиционной занятости попеременно употребляет оба понятия. При этом в одном случае видом называется некоторая занятость, а в другом случае эта же занятость именуется формой¹. Налицо противоречие внутри классификации, когда понятия «вид» и «форма» употребляются как синонимы, но в преамбуле классификации мыслятся как различные категории.

По мере развития отечественных классификаций, увеличения числа исследований по данной теме возросло и количество переводной литературы, а вместе с этим и влияние зарубежных классификаций на отечественные теории. В понятийный словарь по тематике трудовой занятости стали входить такие понятия, как гибкие, флексибилизированные, инновационные и иные формы занятости. При этом используются и понятия конкретных видов занятости по типу аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс и т. д.² Однако обогащение понятийного аппарата зарубежными наработками не решило, а усугубило проблему уровней классификации и путаницу между понятиями «виды», «типы» и «формы» занятости. В связи с этим сегодня не существует единого подхода к описанию труда, отличного от типичных представлений. В целом практика определения нестандартной занятости носит апофатический характер и, по мнению В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшника и Н. Т. Вишневской, «представляет собой все формы занятости, отклоняющиеся от существующего стандарта»³.

Именно подход определения «от обратного» чаще всего используется в отечественных исследованиях. Так, В. В. Ишин, Б. Г. Збышко и А. И. Рофе определяют нетипичную занятость как «организационно-правовые способы, условия трудоустройства с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, вызванные необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день, а также

¹ Федоренко В. Г. Политическая экономия : учебник. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Fedorenko_Valentyin/Politychna_ekonomiia.pdf?PHPSESSID=8rp1riva2s2n4taaaideeg27hi4 (дата обращения: 25.11.2020).

² Багирова А. П., Турсукова И. И. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки. Челябинск : Издат. центр ЮУрГУ, 2014 ; Гимпельсон В., Капелюшников Р. Указ. соч. ; Курносова Т. И. Гибкая занятость в экономике развитых стран (Причины, формы, эффективность) : дис. ... канд. экон. наук. М., 1998 ; Розеватов Г. А. Флексибилизация рынка труда как основа появления нестандартной занятости // Вестн. ПАГС. 2014. № 2 (41). С. 75–80 ; Шипов А. В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике // Молодой ученый. 2010. № 7. С. 136–138.

³ Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Вишневская Н. Т. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труд. М. : Высш. шк. экономики, 2014.

необходимостью сдерживать нарастание безработицы»¹. Н. А. Горелов и М. А. Винокуров полагают, что «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы»². Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христоробова и В. Д. Мостова определяют подобную занятость как «результат применения работодателями практик найма, предназначенных ограничить или сократить до минимума численность своих постоянных кадровых работников, максимально повысить гибкость рабочей силы в плане ее использования и переложить все риски на плечи трудящихся»³. Как видно из вышеприведенных определений, конкретизация нестандартных, нетрадиционных или нетипичных форм, видов или типов занятости отталкивается от привычного понимания труда, сложившегося в период с начала прошлого века до конца 1980-х годов.

Другой особенностью нестандартных форм труда, помимо специфики их определения, является разнообразие оценок данного феномена относительно его ценности для развития и функционирования социально-экономической сферы. Так, И. Д. Котляров полагает, что «нестандартные формы занятости связываются с большими возможностями для работника и для работодателя по сравнению с традиционной моделью занятости. С другой стороны, присутствуют ярко выраженные опасения того, что нестандартные формы занятости будут размывать традиционную модель занятости и давать работодателям больше возможностей за счет ущемления законных прав трудящихся»⁴. Подобная двойственность вполне закономерна, так как речь идет о формировании нового пространства отношений между работником и работодателями, которое, с одной стороны, стремится вообрать в себя последние технологические и менеджерские достижения, а с другой — будучи пространством инновации, предполагает определенные риски, связанные с недостаточной оперативностью реагирования на новые формы труда со стороны законодателя.

¹ Цит. по: *Долженко Р. А.* Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // *Вестн. Алтайского гос. аграр. ун-та.* 2014. № 1. С. 168–173.

² Цит. по: *Даикова Е. С., Дорохова Н. В.* Трансформация занятости в России: проблемы и пути решения // *Экономика. Инновации. Управление качеством.* 2013. № 2 (3). С. 13–16.

³ *Яковенко Е. Г., Христоробова Н. Е., Мостова В. Д.* Экономика труда : учеб. пособие. М. : Юнити-Дана, 2012.

⁴ *Котляров И. Д.* Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // *J. of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики).* 2015. Т. 6, № 1. С. 55–64.

Н. В. Дорохова отмечает: «...нестандартные формы занятости весьма многообразны, что требует их классификации:

1) по гибкости режимов рабочего времени: гибкий рабочий год, гибкая рабочая неделя, гибкий график рабочего времени;

2) по способу организации трудовой деятельности: дистанционный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма; агентская занятость;

3) по степени индивидуализации: самостоятельный труд (который подразумевает такие формы нестандартной занятости, как самозанятость и занятость в личном подсобном хозяйстве);

4) по продолжительности рабочего времени: недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость;

5) по продолжительности трудовых отношений: занятость на основе срочных трудовых договоров, занятость на основе договора гражданско-правового характера, разовая занятость, случайная занятость, временная занятость;

6) по статусу трудовой деятельности: вторичная занятость и совместительство»¹.

Указанные проблемы классификации и оценки нестандартной занятости носят характер не только умозрительной проблемы. Уже к концу 2000-х годов проблема классификации и оценки рисков и возможностей новых типов труда обусловила проблему управления нестандартной занятостью. Р. А. Долженко указывает, что «потребность в эффективном управлении работниками при использовании новых форм трудовых отношений в организации усиливается тем фактом, что участникам экономических отношений (в том числе и трудовых) необходимо соответствовать новым требованиям рынка: постоянной изменчивостью, ориентацией на удовлетворение потребностей потребителей, поиском путей оптимизации деятельности и т. д.»². Иными словами, решение проблемы классификации нестандартной занятости является одним из обязательных условий решения проблемы выработки способов управления ею.

Однако проблема определения нестандартной занятости, как и проблема ее демаркации, отражается и на стандартной занятости, а именно — обуславливает формирование проблемы учета последней. Формальная и неформальная занятость как две части социально-экономического пространства, будучи тесно взаимосвязаны, создают

¹ *Дорохова Н. В.* Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестн. ВГУИТ. 2017. Т. 79, № 1. С. 381–385.

² *Долженко Р. А.* Указ. соч. С. 168–173.

предпосылки для искажения оценки классических форм труда (которые все больше полагаются на наличие своего «неформального двойника»). Эта ситуация, на которую редко обращали внимание на рубеже XX–XXI веков, была ясна уже К. Марксу. В своих «Экономических рукописях 1857–1859 годов»¹ он описывает сферы производства, обмена и потребления как отдельные инстанции политэкономической действительности, которые в то же время были сильно связаны даже на уровне собственных границ реализации. Так, процесс производства, будучи самим собой в одном регистре, оказывается в другом регистре процессом потребления. Например, «потребление средств производства, которые используются, изнашиваются, а отчасти (как, например, при сжигании) вновь распадаются на основные элементы. Точно так же обстоит дело с потреблением сырого материала, который не сохраняет своего естественного вида и свойств, а наоборот, утрачивает их. Поэтому акт производства во всех своих моментах есть также акт потребления»². При этом само потребление в другом регистре оказывается производством: так, трудящийся, потребляя еду и воду, производит «свое собственное тело, — это совершенно ясно; но это же приложимо и ко всякому другому виду потребления, который с той или другой стороны, каждый в своем роде, производит человека»³. Что касается обмена, то он также оказывается в одном регистре обменом потребления (циркуляция сырья), а в другом — обменом производства (циркуляция рабочей силы и средств производства). Причем у обмена есть и собственная производственная способность, заключающаяся в спекулятивной прибыли⁴.

Другими словами, экономическая деятельность подразделяется на циклы обмена, производства и потребления лишь условно. Это не объективный порядок вещей, а способ представления распределения экономических сил относительно той или иной инстанции. Однако учет и регистрация экономической деятельности осуществляются именно в подобной сфере представления. В связи с этим дисбаланс между формальной и неформальной сторонами труда и хозяйственной деятельностью вообще приводит не только к тому, что

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 12. С. 709–726.

² Там же. С. 716.

³ Там же.

⁴ Марксизм был осведомлен о той прибыли, суть которой выражали их оппоненты, в частности Австрийская школа и О. Бем-Баверк, однако такую прибыль они считали спекулятивной и не отражающей реального положения дел, которое стоит (как считают марксисты) за прибавочной стоимостью как трудовой стоимостью.

часть занятости не получает отражения в отчетности, но и к тому, что определенная доля формальной экономики отражает не собственные показатели, а те, что принадлежат неформальной экономике. «Можно выделить неформальную занятость в сфере производства (нерегистрируемая занятость в формальном секторе, самозанятость, занятость по найму у физических лиц, запрещенная законодательно деятельность), в сфере распределения (различные экономические преступления и др.), в сфере обмена (экономика дара) и в сфере потребления (домашняя экономика)»¹.

Из вышесказанного следует, что в формальном секторе элементы неформальной занятости могут быть расположены в специфическом порядке. Так, неформальное производство может быть зафиксировано как формальное потребление и наоборот. Производственные циклы формального характера могут дополняться циклами неформального обмена, но также возможна и обратная ситуация. В общем можно говорить о социально-экономической среде как о пространстве смешанных отношений. Именно поэтому попытки подсчитать масштабы и обороты неформальной экономической сферы, равно как и неформальной сферы труда, чаще всего обречены на провал именно в силу того, что неформальная сфера распределена нелинейным образом внутри привычной системы, подлежащей учету. Более того, неформальная занятость, предполагая определенные выгоды для участников рынка, мотивирует акторов социально-экономической действительности к активной реализации мер по сохранению своего неформального статуса и оказания соответствующего противодействия (в виде сокрытия) для недопущения обнаружения и учета. То есть мы имеем дело не с пассивной системой отношений, где учет и регистрация, при прочих равных обстоятельствах, оцениваются акторами рынка нейтрально, а с системой, акторы которой имеют свой интерес, и он противоречит исследовательским тенденциям. «Поэтому то, что считают неформальной экономической деятельностью, очень часто зависит от характера целостной системы, к которой она относится»².

Таким образом, неформальная занятость, как и вся неформальная хозяйственная деятельность, оказывается для определения проблемным понятием. Логически позитивные определения затруднительны из-за обилия различных форм и типов деятельности, их активного роста и развития. Негативные определения сталкиваются с проблемой

¹ Нуреев Р. М., Ахмадеев Д. Р. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки // Terra Economicus. 2015. Т. 13, № 1. С. 21.

² Henry S. Op. cit. P. 33.

наличия обширных связей неформальной и формальной экономики. Именно по этим причинам в среде исследователей отмечается несогласованность взглядов, обширность подходов и отсутствие четкой картины происходящего в сфере нестандартной занятости. Подобное положение дел предопределило тенденцию к появлению новых подходов, помогающих радикальными мерами решить проблему концептуализации нестандартной занятости.

Примером такого подхода может служить «обратная демаркация», определяющая нестандартную занятость и неформальную экономику не относительно хорошо институционализированных координат, а, наоборот, отгалкиваясь от наиболее далекой от формальной стороны хозяйствования сферы — криминальной. Это обусловлено тем, что отличие неформальной занятости от занятости нелегальной существенно, чем от всех прочих форм трудовой деятельности. Согласно рекомендациям МОТ, неформальную занятость следует отличать от криминальной. Это связано с тем, что содержание первой носит законный характер, а если речь и идет о правонарушениях, то только в связи с правилами регистрации и учета хозяйственной деятельности, тогда как во втором случае правонарушение связано с самим фактом такого труда, а учет и регистрация законным образом юридически невозможны. Однако некоторые исследователи указывают на неформальную занятость как на родовое понятие, в то время как криминальная деятельность является частным понятием — нелегальной неформальной занятостью (такой подход вызывает сомнения, так как не обладает понятийной равновесностью: не существует формализованной нелегальной занятости, то есть логический объем понятия нарушен).

Указание на связь неформальной и криминальной занятости через нарушение закона носит некорректный характер. Даже в рамках юридической науки противозаконные деяния разделяются и квалифицируются по-разному относительно последствий и намерений при их совершении. Основное различие между нелегальной и неформальной деятельностью пролегает в аспекте асоциальности. Безусловно, и нелегальная, и неформальная хозяйственная деятельность тесно переплетены с деятельностью легальной и формализованной; также верно и то, что при неформальной деятельности нарушается закон о регистрации трудовых отношений или лазейки в законодательстве используются в корыстных целях (уход от налогов, понижение издержек на оплату труда, предоставление гарантий работникам и т. д.). Однако разница, причем существенная, состоит в том, что неформальный

труд не преследует целей, подрывающих благополучие общества, направленных против его благосостояния, в то время как в криминальной среде такие интересы присутствуют.

Несмотря на то что демаркация нестандартной и нелегальной занятости довольно сильна, эвристическая ценность подобного теоретического хода вызывает вопросы. Каким образом на основе подобных классификаций можно определить структуру нестандартной занятости, механизм ее функционирования, возможность ее статистического учета и т. д.? На сегодняшний день существующие классификации не дают ответов на наиболее насущные вопросы, в связи с чем проблема описания, анализа и оценки неформальной занятости остается нерешенной.

Подводя итог вышесказанному, отметим основные особенности современного теоретического состояния такой темы, как нестандартный труд. В настоящее время в научно-исследовательской среде не сложилось единого представления ни о классификации нестандартного труда, ни о критериях возможных классификаций, ни даже о принципах подбора критериев. Терминологически тематика нестандартного труда пестрит «авторской синонимизацией» или отсутствием классификационных терминов, смешением множества разнообразных понятий и концептов. Ни одна из существующих классификаций в полном мере не удовлетворяет даже узкоспециализированным и прикладным интересам исследователей того или иного аспекта нестандартного труда. В связи с этим наиболее перспективным представляется подход, базирующийся на нескольких классификациях и описаниях нестандартных форм занятости, которые позволяют, с одной стороны, определить параметры подобного труда, а с другой — показать методологические несовершенства, понимание которых будет учитываться в дальнейшем исследовании.

Исходя из описанных в настоящем разделе подходов, их сильных и слабых сторон, можно выделить следующие пять классификаций, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Опорные классификации нестандартных форм занятости

И. В. Пыганова, В. А. Бажина, О. Ю. Никишина ¹	В. Ф. Потуланская, А. В. Мокрецова ²	Т. А. Камарова ³	О. В. Вередюк ⁴	Е. Я. Варшавская ⁵
Деление неформальных видов занятости на классические и инновационные; использование в качестве классификационного принципа критерия повышения гибкости занятости в аспекте графика труда.	Продолжительность трудовых отношений, продолжительность рабочего времени; формальность трудовых отношений; способ организации труда; гибкость режимов рабочего времени	Для занятости в целом: регулярность трудовой деятельности; легитимность трудоустройства; организация процесса труда; организация рабочего места; режим рабочего времени; форма собственности; организационно-правовая форма; социальная эффективность. Для неформальной занятости: кадровые технологии; тип работодателя; контроль за процессом труда; рабочее место, рабочий график; тип трудового контракта; регламентация трудовых отношений; форма занятости	Условия труда; оплата труда; форма занятости; тип трудового договора	Специфика деятельности; статус занятости; расположение рабочего места; регулярность трудовой деятельности; юридическое оформление трудовых отношений; степень использования рабочего времени; способ участия в общественном труде. Выделяются неформальные формы занятости, которые в большей степени связаны с ориентацией на интересы агентов труда и их совместные интересы

¹ Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Рос. предпринимательство. 2014. № 24 (270). С. 71–86.

² Потуланская В. Ф., Мокрецова А. В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестн. Волгоградского ин-та бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 75–79.

³ Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. 2015. Т. 1. № 1 (сент.). С. 14–30.

⁴ Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5 : Экономика. 2013. № 1. С. 25–32.

⁵ Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово : ИНТ, 2009.

Еще одна классификация занятости представлена в табл. 2.

Таблица 2

Интегративно-расширенная классификация форм занятости¹

Классификационные признаки	Формы занятости		
	Стандартная	Нестандартная	
	конкретизация признаков	конкретизация признаков	примеры форм занятости
Тип занятости			
По виду деятельности	Трудовая	Трудовая	Все формы нестандартной занятости
По характеру занятости	Официальная	Официальная и неофициальная	Все формы нестандартной занятости
По национально-территориальному признаку	Внутригосударственная	Межгосударственная, внутригосударственная	Все формы нестандартной занятости
По действующему технологическому укладу	Индустриального типа	Постиндустриального типа	Все формы нестандартной занятости
Отношения найма/собственности			
Найм	На предприятии или в организации любой формы собственности	На предприятии или в организации любой формы собственности, найм через фирму-посредника	Временная занятость, работа по контракту, отчасти фриланс, телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ)
Отсутствие найма	Предпринимательская деятельность, занятость в личных подсобных хозяйствах	Предпринимательская деятельность, индивидуальная трудовая деятельность, занятость в личных подсобных хозяйствах, работа по устной договоренности	Самозанятость, временная занятость, фриланс, телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ), предпринимательство с образованием юридического лица
Наличие трудового договора			
Трудовой договор имеется	Бессрочный	Срочный (в том числе гражданско-правового характера)	Временная занятость, работа по контракту, фриланс, телетруд
		Работа в фирме — внешнем подрядчике	Аутсорсинг
Трудовой договор отсутствует	Не характерно	Трудоустройство по устной договоренности	Неформальная занятость

¹ Маслова Е. В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы : дис. ... д-ра экон. наук. М., 2018. С. 52.

Продолжение табл. 2

Классификационные признаки	Формы занятости		
	Стандартная	Нестандартная	
	конкретизация признаков	конкретизация признаков	примеры форм занятости
Продолжительность трудовых отношений			
Занятость постоянная	Занятость постоянная	Занятость постоянная	Телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ), самозанятость, предпринимательство с образованием юридического лица
Занятость непостоянная	Не характерно	Занятость временная, случайная, эпизодическая	Временная занятость, работа по срочному трудовому договору / контракту, фриланс
Место работы (расположение рабочего места)			
Работа на предприятии или в организации	Предприятие, организация	Предприятие, организация	Временная, сезонная, неформальная занятость
Работа вне предприятия или организации	Не характерно	Работа на дому	Самозанятость, индивидуальная трудовая деятельность, фриланс, телетруд
		В специально оборудованном офисе	Телетруд, фриланс
		На территории фирмы-исполнителя	Аутсорсинг
		Вне офиса	Разъездная работа, по вызову и т. п.
Степень полноты занятости			
Полная занятость	Полный рабочий день	Полный рабочий день	Все формы нестандартной занятости
Неполная занятость	Неполная вынужденная	Неполная вынужденная, неполная добровольная	Фриланс, работа по контрактам, авторским договорам и т. п.
Сверхзанятость	Не характерно	Вынужденная, добровольная	Самозанятость, временная занятость, фриланс, телетруд, работа на дому (в том числе с использованием ИКТ), предпринимательство с образованием юридического лица, неформальная занятость
Тип работодателя			
Юридическое лицо	Предприятие, организация	Предприятие, организация	Временная занятость, работа по контракту, фриланс, телетруд

Окончание табл. 2

Классификационные признаки	Формы занятости		
	Стандартная	Нестандартная	
	конкретизация признаков	конкретизация признаков	примеры форм занятости
Физическое лицо	Не характерно	Работодатель — физическое лицо	Найм у индивидуального предпринимателя
Отсутствие работодателя	Не характерно	Работодателя нет	Самозанятость, индивидуальная трудовая деятельность
Наличие нормированных элементов трудовых отношений			
Организационно-правовых форм занятости	Стандартная работа в штате предприятия, организации	Нестандартизированные, нерегламентированные формы	Все формы нестандартной занятости
Времени труда	Нормированный рабочий день	Время труда в основном гибко регулируется	
Оплаты труда	Расчет по трудовым нормативам	В основном гибкие формы оплаты труда	
Степень распространения институтов социальной защиты			
Охват трудовым законодательством	Практически полный	Многие формы не регулируются или недостаточно регулируются законодательно	Фриланс, аутсорсинг
Охват коллективными договорами	Обеспечен	Как правило, не обеспечен	Самозанятость, временная занятость, фриланс, предпринимательство с образованием юридического лица, неформальная занятость
Охват профсоюзным движением	Обеспечен	Не обеспечен или обеспечен недостаточно	Большинство форм нестандартной занятости
Доминирование среди форм занятости			
Регламентированных и стандартизированных	Характерно	Не характерно	Большинство форм нестандартной занятости
Гибких	Не характерно	Характерно	Надомный труд, телетруд, фриланс, самозанятость, индивидуальная трудовая деятельность

Отметим главное достоинство данной классификационной модели — она выходит за рамки довольно продолжительного спора о том, что является принципом выделения нестандартной занятости в отдельную форму труда: отсутствие классической правовой формализации трудовых отношений (юридический подход) или фактические условия реализации трудовой функции (социологический подход).

Продемонстрированные в данном разделе сложности определения нестандартной занятости показывают ограниченность обоих подходов, даже несмотря на определенную их эвристическую и исследовательскую ценность.

В приведенной классификации (табл. 2) нашел отражение иной — социально-экономический — подход. В рамках этого подхода нестандартная занятость определяется посредством такого понятия, как соответствие принципам эффективной занятости. Нестандартная занятость во всех ее аспектах взаимопроникновения со стандартными формами труда своим родовым понятием обнаруживает соответствие современным требованиям хозяйственной деятельности, которая уходит от принципов коллективной промышленной организации труда в сторону диверсифицированного индивидуального труда третичного сектора.

Подобный подход предопределен следующими моментами:

— нестандартная занятость в своем распространении и развитии идет рука об руку с распространением и развитием инноваций и технологических усовершенствований;

— нестандартная занятость обуславливает внедрение инноваций и технологических усовершенствований, являясь своего рода социально-экономическим плацдармом для оных и «одновременно наивысшим достижением и важнейшим условием эффективной экономики»¹.

Что касается противоречивых оценок нестандартной занятости в контексте юридического и социологического подходов, состоящих в одновременном признании перспективности таких форм труда и указании на их высокие риски (в первую очередь с точки зрения конфликтности в сфере социально-трудовых отношений и роста социальной напряженности), то здесь социально-экономический подход открывает перспективы для более взвешенных суждений. В рамках данного подхода нестандартная занятость оценивается с позиции эффективности и представляется исключительно позитивным явлением общественных отношений. Если говорить о социальных рисках, то их несет не сама занятость, а форма ее регулирования, то есть реакция на подобную занятость². Подобно тому как стандартная занятость

¹ Колесникова О. А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики // Вестн. ВГУ. Сер. «Экономика и управление». 2010. № 2. С. 42.

² Весьма показателен пример занятости, которая сегодня считается стандартной, — промышленный централизованный труд. Его высокие риски (в отдельных случаях ситуация могла принимать революционный характер) связаны с регулированием такой занятости и не носят имплицитного характера по отношению к ней. Более того, сего-

была успешно институционализирована в XX веке, предполагается успешное встраивание нестандартной занятости в социальные процессы при условии адекватной оценки и анализа на основе такого параметра, как эффективность.

Таким образом, в вопросе фиксации значений используемых понятий, связанных с изменением специфики занятости, акцент смещен с референтного на артикуляционный подход. Иными словами, у исследователей, занятых в сфере изучения рассматриваемого феномена, не возникает затруднений с определением основной тематики работы. Речь не идет о необходимости разграничения таких понятий, как «традиция», «стандарт», «тип», «индустрия», чтобы отличить их от нестандартной, нетрадиционной, нетипичной, постиндустриальной или иной занятости. Речь идет об артикуляции различий между занятостью, какой она была до относительно недавнего времени, и занятостью в нынешнее время. Учитывая различные нюансы в предложенных определениях (о стандартной занятости говорят в основном в связи со спецификой правового стандарта в сфере труда, а о нетрадиционной — в связи со сложившимися условиями труда, не всегда соответствующими правовому идеалу, и т. п.), обобщающей дискурсивной схемой является указание на границу «было/стало», на само изменение условий занятости. В связи с этим мы полагаем, что для целей дальнейшего исследования вполне правомерно синонимизировать такие понятия, как «нестандартная занятость», «неформальная занятость», «нетрадиционная занятость», «нетипичная занятость» и тому подобные, дополняя такую синонимизацию лишь уточнением нюансов, сложившихся в практике теоретизирования по данной тематике в той или иной сфере или под той или иной рубрикой.

Определившись с принципами описания и классификации нетрадиционной занятости, перейдем к рассмотрению проблемы ее анализа.

1.2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПИСАНИЮ И АНАЛИЗУ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Сегодня относительно подходов к анализу нестандартной занятости, как и к описанию и классификации подобного вида труда, не существует единого мнения. Аналитический аппарат представлен несколькими подходами, требующими ознакомления и сравнения.

дня в таких формах труда риски (в дискурсе нестандартной занятости) вообще не предполагаются.

Первый — так называемый *структуралистский подход*. Он распространен во многих организациях мира, занимающихся исследованием нестандартной занятости и вопросов, тесно связанных с ней (в том числе и в МОТ). По этой причине его нередко именуют классическим или мейнстримовым. МОТ объясняет развитие и распространение практики нестандартной занятости дисбалансом предложения и спроса на рынке труда, при котором число предложений рабочей силы превосходит спрос на нее. Дисбаланс предложения и спроса обуславливает согласие наемных работников с нестандартными формами занятости, которые при равных экономических выгодах (сопоставимая заработная плата) лишают трудящихся социальных и правовых гарантий. Дисбаланс МОТ объясняет «переходом от трудоемких технологий к технологиям капиталоемким, недостаточной квалификацией местных работников, а также наличием внутренней миграции (из деревни в город), способствующей быстрому росту городской рабочей силы, сильно опережающему рост предоставляемых рабочих мест в формальном секторе экономики. В соответствии с подходом МОТ неформальный сектор характеризуется малыми размерами предпринимательских единиц (преимущественно самозанятость или семейные фирмы), примитивностью технологий, легкостью доступа на рынок»¹. При этом МОТ предлагает следующую классификацию лиц, участвующих в неформальном труде:

— лица, не претендующие на формальную работу по причине низкой квалификации, отсутствия рабочих мест и так далее (внешний критерий) или вследствие отсутствия мотивации к формальному труду (внутренний критерий), в связи с чем выбирают маргинализованный труд;

- безработные по причине негативной конъюнктуры на рынке;
- неформальные работодатели всех видов.

На основании представленных тезисов структуралистского подхода можно сделать вывод, что его сторонники негативно оценивают такой феномен, как нестандартная занятость. По этой причине основные процессы управления занятостью направлены на снижение доли неформального труда в общем объеме хозяйственной деятельности. С этой целью организуются различные мероприятия финансовой

¹ *Ахмадеев Д. Р.* Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации // *J. of Economic Regulation* (Вопросы регулирования экономики). 2014. Т. 5, № 4. С. 93.

поддержки формального сектора экономики на макроэкономическом уровне, меры ликвидации безработицы и нищеты.

Второй подход называется легалистским или неоинституциональным. Суть его заключается в расширении экономической диспозиции спроса и предложения неоинституциональными понятиями, в первую очередь таким, как транзакционные издержки. В этом смысле легалистский подход является не столько самостоятельной теорией, сколько концептуальным расширением предыдущего подхода. Видным представителем этого подхода является перуанский исследователь Э. де Сото¹. Он считает, что основная причина развития и роста неформального сектора связана с дисбалансом спроса и предложения лишь отчасти или не напрямую. Основная проблема состоит в крайней бюрократизации классической занятости со стороны государства, профсоюзов и различных надзорных органов под эгидой первых и вторых. Именно они препятствуют нормальной конкуренции на рынке, так как конкурентное преимущество оказывается не у эффективного бизнеса, а у такого, который имеет большее влияние на бюрократические механизмы (вплоть до коррупционной составляющей). «Ученый подвергает критике понимание неформальной экономики как неспособности части населения найти свое место в формальной экономике. По мнению сторонников данного подхода, занятые в неформальной сфере не являются обузой для общества, а, наоборот, составляют основу развития национальной экономики, так как они — предприниматели, пробивающие себе дорогу в трудных условиях бюрократической зарегулированности»².

Иллюстрацией этой проблемы может служить исследование Института свободы и демократии в Лиме. Эта организация определила издержки, необходимые для начала официальной предпринимательской деятельности. Так, для регистрации текстильного предприятия требуется в среднем в США 289 дней и 32 минимальных размера оплаты труда (речь идет именно о процедуре регистрации, а не о строительстве фабрики и прочих экономических акциях, связанных с ней). Для организации уличной торговли в киоске требуется 43 дня и 15 МРОТ. Еще более ужасающая ситуация (де Сото сравнивает ее с кафкианским абсурдом) складывается при регистрации земельного участка под застройку: 7 лет и 56 МРОТ³. Аналогичная ситуация

¹ Сото Э. де. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. М. : Catallaxy, 1995. С. 10.

² Ахмадеев Д. Р. Указ. соч. С. 94–95.

³ Сото Э. де. Указ. соч. С. 178–179.

характерна и для других стран, в том числе для Перу, откуда родом де Сото: «Наше исследование показывает, что готовность перуанцев действовать вне рамок закона в значительной степени есть результат рациональной оценки издержек законопослушания»¹. То есть развитие неформального сектора — прямое следствие стремления снизить издержки предпринимательства в условиях чрезмерной бюрократизации: «Процветание компании в меньшей степени зависит от того, насколько хорошо она работает, и в большей — от издержек, налагаемых на нее законом. Предприниматель, который лучше манипулирует этими издержками или связями с чиновниками, оказывается более успешным, чем тот, кто озабочен лишь производством»². Чрезмерная бюрократизация вынуждает 48 % перуанцев трудиться в неформальном секторе. При этом на такое количество населения Перу приходится 61 % всего рабочего времени, что, в свою очередь, составляет 39 % внутреннего национального продукта. В то же время де Сото отмечает, что уровень производства товаров и услуг не уступает таковому в секторе формальной занятости³.

Для исследования подобных фактов неинституционалисты, в частности де Сото, предложили особую классификацию, критерием которой стала фиксация издержек, возникающих при создании той или иной формы хозяйственной деятельности. «Данная классификация построена на признаке легальности/нелегальности предпринимательской деятельности. Если хозяйствующий субъект ведет свою деятельность легально, то он уплачивает так называемую „цену подчинения закону“. Она состоит из нескольких частей. ...это „издержки доступа к закону“, которые связаны с возможностью осуществлять предпринимательскую деятельность на легальной основе. Помимо этого, предприниматель несет „издержки продолжения деятельности в рамках закона“»⁴.

Подобного рода траты состоят в основном из налогов и особых сборов, судебных издержек, возникающих при реализации процессов хозяйствования, а также из издержек на соответствие различным отраслевым стандартам как в сфере труда, так и в сфере контроля качества продукции, регистрации, а также включают иные исковые причины. При этом львиная доля издержек приходится не на налоги (что было бы логично, так как здесь присутствует прямой интерес

¹ Сото Э. де. Указ. соч.

² Там же. С. 48.

³ Там же. С. 49.

⁴ Там же. С. 187.

государства), а на реализацию требований надзорных органов по документообороту (40 % рабочего времени менеджеров предприятия). В связи с этим официальная деятельность обходится перуанскому бизнесу в 348 % посленалоговой прибыли, при этом на долю самих налогов — лишь 20 % от этой суммы¹.

Что касается альтернативы такому подходу, то есть нелегальному (с точки зрения регистрационных правил) ведению дел, то в данном случае в стоимость транзактных издержек включаются следующие элементы:

- уклонение от санкций государства;
- необходимость трансферта получаемых в виде дохода средств;
- уход от налоговой системы;
- отсутствие строго закрепленного права собственности (отсутствует документальная фиксация таких прав);
- оплата услуг нелегального урегулирования конфликтов.

При этом сумма издержек по всем указанным статьям оказывается ниже, чем сумма издержек по легальным статьям, примерно вдвое².

Как представляется, инновационность анализа Э. де Сото связана с тем, что он предложил исследовать проблему неформальной занятости, во-первых, как адаптивный ответ на вызовы социально-экономической действительности; во-вторых, не с позиции примата интересов трудящихся и государства, а с позиции примата интересов бизнеса как основного инициатора установления отношений неформального труда. Сторонники легалистского подхода полагают, что разделение экономики на формальный и неформальный сектора не объективная данность экономических отношений, связанная с дисбалансом производства и предложения (этот дисбаланс они мыслят как производный от более глубоких причин), а относительно искусственная ситуация бюрократизации, при которой государство оказывается поборником частных, а не общественных интересов.

Искусственность подобной ситуации постулируется на основе такого соображения, как готовность общества к структурному реформированию государственного регулирования рынка. Неинституционалисты полагают такое реформирование как чисто технический процесс, при котором должны произойти децентрализация регулирования, упрощение процедур и сокращение параметров оценки при регистрации предприятий за счет их упорядочивания. Основные различия структуралистов и легалистов отражены в табл. 3.

¹ Сото Э. де. Указ. соч. С. 187.

² Там же. С. 176–215; Олейник А. Н. Институциональная экономика : учеб. пособие. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. С. 46.

Таблица 3

Основные различия структуралистов и легалистов¹

Структуралистский подход (МОТ)	Легалистский подход (неоинституциональный)
Государственное вмешательство в экономику необходимо при любых условиях и ситуациях	Государственное вмешательство в экономику во многих случаях категорически нежелательно
Ключевая причина разрастания неформального сектора — сочетание избытка предложения труда и низкого спроса на этот труд	Ключевая причина разрастания неформального сектора — правовая и бюрократическая деятельность самого государства
Участники неформальной деятельности — пассивный объект помощи	Участники неформальной деятельности — основа развития национальной экономики

Третий подход — классический институционализм. Чаше всего этот подход отождествляют с именем Г. Мюрдаля как одного из основателей данного направления и в еще большей степени с именем К. Харта, применившего институциональный подход для исследования нестандартной занятости. Для классического институционализма характерен культурологический подход, то есть исследование специфики общественных отношений в контексте той культуры, в которой они расположены². Неоинституционализм определяют в связи с тем, что от классического национально-религиозного взгляда институционалисты перешли к глобально-модернистскому видению социально-экономических процессов. Однако классический культурологический взгляд так же популярен, как и остальные подходы, и нередко используется для описания и анализа различных феноменов, в том числе неформальной занятости.

В отношении неформальной занятости институционалисты высказывают мнение, что это понятие не может обладать той глобальной спецификой, которую ему приписывает МОТ и отчасти легалисты. Модернистские представления находятся в границах западного мышления и страдают определенным ориентализмом при оценке неевропейской социально-экономической жизни. В западной мысли понятия безработицы и неполной или нестандартной занятости оцениваются как вынужденные относительно любой культуры, тогда как подобные понятия характеризуются вынужденностью лишь в случае доминирования в культуре протестантских представлений о труде как

¹ Rakowski C. A. Convergence and Divergence in the Informal Sector Debate: A Focus on Latin America, 1984–1992 // World Development. 1994. Vol. 22, № 4. P. 501–516.

² Мюрдаль Г. Современные проблемы «третьего мира». М. : Прогресс, 1972. С. 238–281.

безусловном благе. Для многих стран и культур подобное отношение не характерно. Более того, регионы различных государств за счет неравномерности развития все еще трудятся в рамках докапиталистических условий, и подобный образ жизни представляется им связанным с культурной самобытностью, которую они не хотят потерять. Также не стоит забывать о качестве образования и здоровья населения разных стран, которые могут препятствовать трудоустройству даже на имеющиеся места (зачастую безработица мыслится исключительно как организационная схема, а не как проблема человеческого капитала)¹.

Кроме того, необходимо помнить, что для развивающихся стран (а именно они характеризуются значительным влиянием традиционного уклада на хозяйственную деятельность) не существует стандартов производительности труда и рабочего времени, а если таковые и имеются, то они не соответствуют международным стандартам. Это значительно затрудняет и без того непростую оценку распространенности неформального труда в таких странах. Также во многих развивающихся странах модернистские тенденции затронули лишь формально-нормативную часть хозяйственных отношений, в то время как реальный экономический сектор все еще ориентирован на традиционные (в культурологическом смысле) формы труда, в связи с чем возникает несоответствие буквы закона и формата занятости. Во многих случаях внедрение капиталистического способа производства произошло в таких обществах сравнительно недавно. Государство опасается, что резкое внедрение «европейского» труда и переименование сложившихся порядков приведут лишь к увеличению социальной напряженности и конфликтности. «Зависимость от предшествующего развития не дает возможности отказываться от традиций, но позволяет производить некоторые постепенные изменения в рамках существующих традиций. Следует при этом учитывать, что разные институты обладают различной степенью эластичности — культурные традиции, в частности, заметно менее эластичны, более инерционны, чем правовые»². В связи с этим государства пытаются сформировать промежуточные формы занятости, которые оцениваются международными организациями как неформальная занятость, хотя причины и цели ее появления разительно отличаются от таковых в развитых странах.

¹ Нуреев Р. М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Норма : ИНФРА-М, 2015. С. 113–143.

² Латов Ю. В., Ковалев С. Н. Теневая экономика : учеб. пособие для вузов. М. : Норма, 2006. С. 270.

Четвертый подход — *марксистский*, все еще сохраняющий популярность при оценке процессов, происходящих в трудовой сфере. Марксистский подход, несмотря на существенный идейный кризис 1980–1990-х годов, обрел «второе дыхание» в связи с кризисными процессами начала 2000-х годов (крах доткомов, мировой финансовый кризис и т. д.). Марксисты исходя из идеи подчинения труда капиталу и усиления последнего за счет различных позитивных (для капитала) дисбалансов (разрыв издержек на труд и повышение его производительности за счет наукоемкой технологии) интерпретируют сегодняшние социально-экономические процессы, в том числе рост неформальной занятости, через призму классовых противоречий и укрепление «эксплуатирующего меньшинства». Однако в рамках современного марксизма используется довольно развитая система оценки неформальной занятости. Здесь нет простой констатации противоречия между трудом и капиталом, но есть распределенная система целей, восходящая к структурным особенностям того или иного типа хозяйствования. В табл. 4 представлена классификация А. Портеса и М. Кастельса.

Таблица 4

Классификация нестандартной занятости по целям (А. Портес и М. Кастельс)¹

Субъект	Цель	Вид неформальной деятельности	Тип экономики
Индивид или домохозяйство	Выживание	Натуральное хозяйство или реализация товаров, работ или услуг на рынке	Экономика выживания
Фирмы, относящиеся к формальному сектору (то есть сравнительно крупные фирмы)	Увеличение управленческой гибкости, снижение затрат на соблюдение трудового законодательства	Теневой найм или использование субконтрактных отношений с неформальными предпринимателями	Экономика зависимой эксплуатации
Малые предприятия	Накопление капитала, мобилизация сетевых связей, увеличение гибкости, сокращение издержек	Теневой найм или использование субконтрактных отношений с неформальными предпринимателями	Экономика роста

По мысли А. Портеса и М. Кастельса, неформальная занятость дополняет формальную. Как известно, многие неформальные орга-

¹ *Портес А.* Неформальная экономика и ее парадоксы / пер. М. С. Добрякова ; науч. ред. В. В. Радаев // Экономика. Социология. Менеджмент : [федер. образовательный портал]. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/166/131/1231/Portes_rus4_red.pdf (дата обращения: 10.08.2014).

низации в сфере хозяйственной деятельности сознательно отказываются от регистрации с целью максимизации выгоды и минимизации издержек. С точки зрения марксистского анализа неформальная занятость — это специфическая стратегия накопления капитала в условиях чрезмерно уплотненного рынка, характеризующегося высокой конкуренцией и исключительной силой различных крупных компаний, аккумулирующих сферы производства и потребления и не позволяющих успешно функционировать на формальном рынке (специфическая форма современной монополизации). Иными словами, различные типы хозяйствования сосуществуют друг с другом и взаимобуславливают друг друга. Монополизация приводит не только к росту неформальной занятости, но и к дальнейшей монополизации, так как отсеечение различных предприятий по теневому признаку приводит к расслоению сфер конкуренции и укрупнению собственности в условиях уменьшения числа игроков. Довольно парадоксальная ситуация: сверхконкуренция современного рынка структурно организовывается при помощи монополизации и неформализации, так же как и нехватка конкуренции.

Помимо внутренних причин возникновения неформальной занятости и особенностей ее существования в марксизме выделяют и внешние причины этих процессов. Более того, эти причины играют не меньшую роль, нежели внутренние.

С конца 1970-х годов в связи с нефтяным кризисом стал наблюдаться отток промышленного капитала из развитых стран в развивающиеся (в первую очередь Китай и страны Юго-Восточной Азии). Крупные компании Европы и США, только что перенесшие потрясения 1973 года, начали испытывать на себе последствия перетекания средств, а именно: уменьшение издержек на труд и возможность нанимать низкоквалифицированную рабочую силу за счет трудоинтенсивных технологий создало конкурентное преимущество азиатских товаров. Отрасли тяжелой промышленности и промышленности гражданского назначения оказались нерентабельны в развитых странах, что привело к дальнейшему переносу мощностей в страны третьего мира. Все это привело к росту безработицы и, как следствие, к росту заинтересованности в неформальной занятости. Марксистский подход связывает основной импульс развития нестандартного труда в развитых странах именно с возможностью глобального капитала снять издержки за счет нерегулируемости трудовых отношений в странах третьего мира по европейским стандартам. Иными словами, европейский и американский рабочие вынуждены соглашаться

- сопутствует современным изменениям труда, вызванным технологическим и менеджериальным прогрессом;
- как явление социально-экономической реальности носит глобальный характер и является мейнстримовой тенденцией современного рынка;
- многообразие ее форм связано со спецификой трудовых отношений в том или ином регионе, однако рассматриваемый феномен обнаруживает общую закономерность существования — неудовлетворенность классическим трудом в условиях современного рынка.

Институциональный и неинституциональный подходы удачно объясняют экономические процессы, происходящие в традиционных и модернистских обществах соответственно. В пересечении данных точек зрения высвечивается ситуация развития неформальной занятости как поиска альтернативных форм относительно того труда, что был характерен для индустриального периода. Развитие третичного сектора и уменьшение роли промышленности в удельном весе трудовой занятости наглядно демонстрируются классическим подходом, а вопросы распределения трудовой силы решаются в рамках марксизма. Именно марксизм показывает нивелирование пролетариата как основополагающей силы современных западных обществ, его замещение машинами и рабочей силой в развивающихся странах.

Что касается проблемы занятости современных трудящихся Европы и США, то с точки зрения марксистского анализа они могут быть обозначены как мелкая буржуазия. По мнению марксистов, данный класс характеризуется своим отношением к средствам производства, а не своей состоятельностью (в связи с этим его нельзя отождествить со средним классом). Под классическое определение мелкой буржуазии довольно удачно подпадает фигура современного неформально занятого трудящегося. Это уже не люмпен-пролетариат, так как неформальная занятость прошла этап маргинализации и доминирования низкоквалифицированного труда. Наоборот, в развитых странах неформальная занятость демонстрирует довольно высокий показатель качества кадров.

Давая подобную оценку неформальной занятости, марксистский подход «расчищает дорогу» всем прочим подходам, устанавливая строгое отношение занятых в этой сфере рабочих к капиталу и интерес самого капитала в этих отношениях. Остальные характеристики неформальной занятости определяются культурными (институционалисты), правовыми (неинституционалисты) и технологическими (классики, МОТ) причинами.

В общем можно констатировать, что развитие неформальной занятости — это процесс развития постиндустриальной экономики, рассмотренный с точки зрения труда. Трансформация организационной и технологической базы современных обществ неизбежно приводит к появлению новых форм труда. Неформальная занятость не является случайным феноменом. Ее развитие — это процесс, который «может быть скорректирован различными обстоятельствами в рамках конкретных национальных экономик, но неизменен по сути и в целом предопределен»¹.

Таким образом, нестандартный труд, будучи одним из основных явлений трансформации современных обществ в производственном аспекте и не случайным, а закономерным процессом, требует обобщения собственных способов изучения.

1.3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ОЦЕНКИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ МАСШТАБОВ ЕЕ РАСПРОСТРАНЕНИЯ

Исследование нетрадиционной (неформальной, инновационной, атипичной и т. п.) занятости, характеризующееся множеством подходов к описанию, анализу и оценке этого феномена, сопряжено с целым рядом затруднений при определении методов, применяемых учеными в данной сфере. В первую очередь речь идет о множестве используемых методов, их разнообразии и возможной противоречивости в рамках одного подхода. Различие в методах может затруднить сравнение различных подходов к исследованию сферы неформального труда. В связи с этим ретроспективное описание процесса исследования неформального труда, основных вех в истории изучения данного вопроса представляется наиболее предпочтительным способом анализа тех исследовательских стратегий, что задействованы в этой сфере. Ретроспективный анализ позволит охватить все основные этапы исследования, не предъявляя высоких требований к концептуализации происходящих событий (характеристике и объяснению исследовательских тенденций), и даст возможность сделать обобщающий вывод о современной методологической ситуации, что соответствует задачам настоящей работы.

Форма занятости, получившая в дальнейшем именование «неформальная», начала складываться в развитых странах Европы и США.

¹ Седова Н. Н. Неформальная экономика в теории и российской практике // Общественные науки и современность. 2002. № 3. С. 52.

Примерно с 1950-х годов в исследовательской среде о ней стали говорить как о феномене, требующем определенного внимания со стороны социологии и экономики труда. К сфере неформального труда в те годы относили различные формы малого бизнеса (собственное дело без найма рабочих) и домашние хозяйства. В целом это были виды труда, существовавшие за счет личных отношений его агентов (соседская взаимопомощь в обмене товарами, торговля на рынках и базарах малых поселений, где все друг друга знают, и т. д.). Именно такой характер первоначально фиксируемой неформальной занятости привел к появлению первых понятий, призванных концептуализировать данную сферу. Дж. Бойк вводит понятие «дуальная экономика» — это экономика, обладающая формальным и неформальным секторами. К. Гиртц конкретизирует данное понятие, вводя такие категории, как «базарная экономика» и «фирменная экономика». «Экономика фирм описывалась как более эффективная, капиталоемкая, с более высокой производительностью труда. Базарная экономика, наоборот, трудоемка, низкопроизводительна, маломасштабна, низкодоходна»¹. По мере развития неформальных отношений и экономики развитых стран в целом стали изменяться и представления научного сообщества об исследуемом феномене.

Своего рода переворотом в представлении о неформальной занятости стала работа британского социолога К. Харта². Он исследовал вопросы труда в столице бывшей британской колонии Ганы в конце 1960-х годов. К. Харт, в частности, отмечает, что большая часть населения Аккры не занята в формальном секторе и с юридической точки зрения является безработной, однако на деле это далеко не так. «Городская экономика остальных стран представляла собой громадное скопление мелких и мельчайших мастерских, лавок и иных микрофирм, снабжающих жителей городов простыми повседневными товарами (едой, одеждой, транспортными услугами и т. д.), не проходя никакой официальной регистрации, игнорируя налоговые и иные требования правительства к бизнесу»³.

В послевоенные десятилетия ряд стран Африки и Азии стали демонстрировать высокие темпы урбанизации. Однако они далеко не

¹ Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2004. С. 15.

² Hart K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // J. of Modern Africa Studies. 1973. Vol. 11, № 1. P. 61–89.

³ Латов Ю. В. Эволюция исследований неформального сектора экономики за рубежом // Теневая экономика: экономический и социальный аспекты: проблемно-тематический сб. М., 1999. С. 30.

всегда сопровождалась высокими темпами развития промышленности. Если для Европы первоначальный процесс урбанизации был связан не только с обезземеливанием крестьян, но и с ростом городов за счет их потребности в рабочей силе (для ведения хозяйства на нужды государств, вовлекаемых в процесс колониального раздела мира), то в странах третьего мира этого не наблюдалось. В связи с этим рост городского населения, не компенсированный ростом промышленности (особенно в условиях тяжелого экономического кризиса постколониального периода, который преследовал многие страны Африки и Азии), привел к увеличению неформального сектора труда.

Неформальный сектор экономики — это показатель длительной городской безработицы, вызванной невозможностью легально устроиться на работу. К. Харт выделил две формы безработицы на примере стран третьего мира: явную и скрытую. Явная безработица характерна для раннего этапа урбанизации, когда сельчане прибыли в город и не могли найти себе занятие, способное их обеспечить. Скрытая безработица — это ситуация длительного отсутствия формальной занятости, при которой люди, прожившие в городе относительно длительное время, приспособились и выживают, используя кустарный труд. К. Харт также отметил, что правительства стран третьего мира, столкнувшиеся с широкомасштабной скрытой безработицей, отчасти были заинтересованы в ней. Во-первых, скрытая безработица через неформальный сектор решала проблему занятости, в связи с чем проблема создания рабочих мест переставала быть столь острой. Во-вторых, неформальный сектор экономики поддерживал городскую жизнь за счет технически примитивной, но развитой по своим масштабам и относительно эффективной по своим результатам экономики. Характеристики форм безработицы, описанной К. Хартом, представлены в табл. 5.

Таблица 5

Формы безработицы и соответствующие ей типы неформальной занятости¹

Тип	Безработица	Неполная занятость
Явная	Большей частью среди недавно урбанизированного населения	Сельскохозяйственные и сезонные рабочие
Скрытая	В основном женщины (переставшие искать работу)	Аграрный и городской неформальный секторы (скрытая безработица)

¹ Economics of Development / M. Gillis, D. H. Perkins, M. Roemer, R. Snodgrass. 4th ed. N. Y. : W. W. Norton and Company, 1996. P. 229.

Инновационность исследования К. Харта заключалась в том, что он вывел понятие неформальной занятости за рамки стран первого мира, а также указал на то, что неформальная занятость может быть организована (и организуется в Гане) как ответ на несовершенство формального сектора экономики. На основе таких критериев, как рационализация труда, цикличность работ, стабильность заработка и юридический статус труда, К. Харт разделил и противопоставил неформальную и формальную занятость, определив подход к данному феномену на долгие годы вперед¹. Однако именно эта тенденция сыграет негативную роль в дальнейших исследованиях неформального сектора.

Несмотря на эвристическую силу анализа К. Харта, объясняющего функционирование неформальной занятости как ответ на проблемы формального сектора (эта теоретическая тенденция была поддержана Э. де Сото), его теория заложила фундамент позиции, при которой неформальная занятость стала рассматриваться как проблема, ассоциирующаяся с нищетой и неразвитостью стран третьего мира, определяться как негативный феномен, существованию которого положит конец развитие формального сектора и классического промышленного труда. Подобные представления ограничили исследование неформальной занятости преимущественно ее негативными аспектами, сформировав методологическую проблему интерпретации таких фактов, как распространение неформального труда в развитых странах параллельно с развитием технологичности производства и ростом формального сектора.

Но при этом работа К. Харта привлекла внимание широких научных кругов к проблеме неформального труда. Само понятие «неформальный сектор» стало общеупотребительным во многом по причине признания работ британского социолога научным сообществом. К проблеме исследования неформального труда стали подключаться представители смежных направлений: антропологии, политологии, социологии (а первоначально эти исследования развивались в рамках экономики).

Пристальное внимание к феномену неформальной занятости и, как следствие, увеличение числа исследований этой области привели к дифференциации подходов и вызвали дискуссии. Так, последователи идей К. Харта, сосредоточившиеся на изучении стран Африки и Азии и придерживающиеся подхода, заключающегося

¹ Hart K. Op. cit.

в анализе неформального сектора путем оценивания технологичности производства, вступили в полемику с зарождающейся тенденцией оценки неформального сектора с позиции легальности/нелегальности данного явления, эмпирический материал которой основывался на ситуации, сложившейся в сфере занятости в странах Латинской Америки.

Примером подобных исследований является труд К. Морриссона и Д. Мида¹. Их работа была направлена на освещение тех затруднений, которые возникают при исследовании неформального сектора экономики. Они проанализировали порядка 2200 предприятий из Азии, Африки и Латинской Америки. За основу были взяты следующие параметры:

- размер предприятия;
- капиталоемкость;
- легальность;
- налогообложение;
- регистрационные аспекты;
- юридические ограничения на деятельность неформальных предприятий, накладываемые государством;
- нормирование условий труда и механизм их регулирования.

Исследование К. Морриссона и Д. Мида продемонстрировало, что данные критерии довольно редко встречаются вместе. Большое количество как неформальных, так и формальных предприятий демонстрировали неполный перечень условий их определения, в связи с чем однозначность разделения экономики на два сектора ставилась под сомнение. Классический ригоризм К. Харта стал сдавать позиции в вопросах исследования неформальной занятости. Еще более ошутимый урон, нежели работа К. Морриссона и Д. Мида, этой концепции нанесло исследование стран второго мира. «Вскоре стало очевидно, что неформальная экономическая деятельность распространена не только в слаборазвитых государствах. Внимание исследователей обращается к развитым странам, а также СССР и странам Восточной Европы. Первые работы, посвященные теневой экономической деятельности в советской экономике, были опубликованы в 1977 году американским советологом Грегори Гроссманом² и советским экономистом, эмигрировавшим в США, Ароном

¹ Mead D., Morrison C. The informal sector elephant // World development. 1996. Vol. 24, № 10. P. 1611–1619.

² Grossman G. The «Second Economy» of the USSR // Problems of Communism. 1977. № 26 (5). Sept.-Oct. P. 25–40.

Каценелинбойгеном¹»². Параллельно данные работы послужили началом исследования неформальной занятости в странах Восточного блока.

К 1980-м годам западным исследователям стало очевидно, что неформальный сектор не только существует в соцстранах, но и играет в них важнейшую роль. Однако западные исследования этого вопроса на материале стран Восточного блока практически сошли на нет в связи с распадом СССР и окончанием холодной войны. Ряд зарубежных исследователей все же сохранили исследовательский интерес и проявляли его уже в отношении зарождающейся рыночной экономики РФ. Среди них можно выделить А. Шляйфера, Д. Кауфманна, С. Джонсона³.

В 1970-е годы в развитых странах все еще сохранялся активный интерес к собственному неформальному сектору экономики. «В 1977 году американский экономист П. Гутманн в своей статье констатировал серьезный рост неучитываемой экономической деятельности в развитых капиталистических странах⁴. Немного позже, в 1979 году, американский экономист Эдгар Фейдж опубликовал произведенные им расчеты⁵, в соответствии с которыми нерегулярная экономика Соединенных Штатов Америки составляла около трети валового национального продукта, что по своему масштабу соответствует слаборазвитым странам»⁶. Но тенденция, отмеченная К. Хартом (исследование стран третьего мира), а также тот факт, что неформальный сектор статистически обширнее в странах развивающихся и переходных экономик, чем в развитых, привели к тому, что основные исследования тех лет не касаются стран первого мира. Проблемы государственной бюрократии, ее влияние на развитие неформального сектора (исследования Латинской Америки) и вопросы технологизации производства (исследования Африки и Азии) подкреплялись статистическими данными, приведенными в табл. 6.

¹ *Katsenelinboigen A. Coloured Markets in the Soviet Union // Soviet Studies. 1977. Vol. 29, № 1. P. 62–85.*

² *Нуреев П. М., Ахмадеев Д. П. Указ. соч. С. 16.*

³ *Johnson S., Kaufmann D., Shleifer A. The Unofficial Economy in Transition // Brookings Papers on Economic Activity. 1997. Vol. 28, № 2. P. 159–240.*

⁴ *Gutmann P. The Subterranean Economy // Financial Analysis J. 1977. Vol. 33. P. 24–27.*

⁵ *Feige E. L. How big is the irregular economy? // Challenge. 1979. Vol. 6, № 22. P. 5–13.*

⁶ *Нуреев П. М., Ахмадеев Д. П. Указ. соч.*

Таблица 6

Процент теневой экономики для различных групп стран¹

Группа стран	%
Развивающиеся страны	35–44
Страны с переходной экономикой	21–30
Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)	14–16

Среди исследователей стран переходной и развивающейся экономик 1970-х годов выделяют таких ученых, как М. Кастельс и А. Порте², В. Токман³, К. Уильямс⁴, Э. Фейдж, К. Монтенегро, А. Буен, Ф. Шнайдер, В. Танзи, П. Гутман⁵. На основе работ данных исследователей в конце 70-х сформировалась оценка неформальной занятости как крайне неоднозначного явления, трудно поддающегося описанию и анализу. «Возможности оценки масштабов неформальной экономики достаточно ограничены в силу самого характера этого явления, предполагающего сокрытие от учета, контроля и регистрации»⁶.

К 1980-м годам в исследовательской литературе сложились два основных направления изучения неформальной занятости — прямые и косвенные методы, которые попеременно использовали представители как латиноамериканской, так и африкано-азиатской «школы». При этом прямые методы в большей степени заимствовали методику социологических исследований, в то время как косвенные — экономического анализа. «Прямые методы базировались на использовании информации, которая получена посредством опросов, обследований,

¹ Шнайдер Ф., Энт Д. Скрываясь в тени. Рост подпольной экономики // Вопросы экономики. 2002. № 30. URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/rus/issue30r.pdf> (дата обращения: 05.09.2020).

² Castells M., Portes A. World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy // The Informal Economy / eds A. Portes, M. Castells, L. Benton. L.: The Johns Hopkins Univ. Press, 1989. P. 11–37.

³ Tokman V. E. An exploration into the nature of informal — formal sector relationships // World Development. 1978. Vol. 6, № 9. P. 1065–1075; *Idem*. Integrating the Informal Sector in the Modernization Process // SAIS Review. 2001. № 1. P. 45–60; *Idem*. Modernizing the informal sector // DESA Working Paper. 2007. June. № 42. 13 p.; *Idem*. The informal economy, insecurity and social cohesion in Latin America // International Labour Review. 2007. № 1–2. P. 81–107.

⁴ Williams C. C. Formal and informal employment in Europe: Beyond dualistic representations // European Urban and Regional Studies. 2009. № 16. P. 147–159; *Idem*. Tackling Europe's informal economy: a critical evaluation of the neo-liberal de-regulatory perspective // J. of Contemporary European Research. 2013. № 9 (3). P. 261–279.

⁵ Schneider F., Buehn A., Montenegro C. E. New Estimates for the Shadow Economies all over the World // International Economic J. 2010. № 24 (4). P. 443–461.

⁶ Фалинский И. Ю. Методы выявления и оценки параметров теневой экономики // Безопасность бизнеса. 2008. № 3. С. 41.

проверок и анализа. Однако поскольку все субъекты хозяйствования избегают конкретных вопросов о запрещенной деятельности, то сфера применения этих методов исследования неформальных трудовых отношений ограничена. Косвенные методы основаны на использовании данных налоговых и финансовых органов, сводных показателей статистики»¹. Рассмотрим указанные методы оценки неформальной занятости.

Прямые методы оценки неформальной занятости. Опросные методы чаще всего применяются для выявления масштабов и структуры неформального сектора не через исследование его производственной составляющей, а посредством анализа потребления произведенных продуктов и предоставленных услуг. Иными словами, в число респондентов включается потребительская база неформального сектора, и на основании их ответов анализируется доля использования продукта неформального сектора. Потребители, в отличие от производителей, в меньшей степени искажают свои данные, так как не имеют своего хозяйственного интереса в этой сфере и не стремятся скрыть свою деятельность от законодательства. В общей совокупности потребленных товаров и услуг семьи (единица анализа в подобных опросах) определяются доля расходов из собственных официальных источников и доля расходов, не относящаяся к официальным источникам. Этот подход позволяет определить количество людей, живущих не по средствам в тот или иной период времени. «Конечно, полную картину утаивания доходов получить не удастся. Люди далеко не все рассказывают о своем домашнем бюджете. Более того, именно активно действующие в теневой экономике проявляют повышенную осторожность в ходе опроса»².

Данные исследования подразделяются на два вида. В первом случае определяется группа населения, которая, предположительно, является участником теневой экономики. Далее рассчитывается разница между их доходами и расходами и таким образом выясняется масштаб теневой экономики для данной выборки. Во втором случае производится выборка семей, которые, предположительно, участвуют и не участвуют в теневой экономике. Далее происходит определение разницы в их доходах (они должны примерно совпадать) и расходах. Разница расходов будет отражать масштаб теневой экономики для этой выборки.

¹ *Базылева М. Н.* Новая экономика и неформальные трудовые отношения // Проблемы современной экономики. 2006. № 1/2. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=937> (дата обращения: 01.02.2015).

² *Барсукова С. Ю.* Указ. соч. С. 307.

Однако такой подход эффективен лишь в случае разовых исследований вместе с выяснением других вопросов для первых или вторых выборок. Систематическое и автономное применение данного метода довольно спорно. Подсчитываемая в данных опросах разница доходов и расходов лишь условно отражает реальное положение дел. Во-первых, как уже отмечалось, люди могут все-таки быть заинтересованы в сокрытии своего положения, хотя и не в такой мере, как производители. Во-вторых, далеко не всегда доля расходов определена доходами семьи: она может жить в долг, за счет помощи родных или, наоборот, вырученные деньги (в том числе от теневой экономики) не тратить, а копить. «Невозможность определить полный масштаб теневой экономики прямым подходом, опираясь на опросы потребителей, привела к популярности косвенных методов оценки»¹.

Косвенные методы оценки неформальной занятости. К таким методам исследования неформальной занятости относятся следующие.

1. *Балансовый метод*, иногда также называемый методом расхождений, строится по той же формуле, что и методы прямой оценки: подсчет разницы между доходами и расходами. Однако если в прямых методах речь шла о семьях и группах населения, то здесь, коль скоро данные методы относят к экономическим исследованиям, расчет ведется в отношении внутреннего валового продукта, а сами данные получают не в ходе социологического исследования, а из экономической статистики. «Большинство экономических агентов пытаются завуалировать свои доходы, но у них, как правило, нет причин скрывать свои расходы. Разница между ВВП по расходам и ВВП по доходам дает оценку размеров теневой экономики»².

Этот метод позволяет отследить разницу между расходами и доходами внутри ВВП, и в случае, если это расхождение выходит за рамки статистической погрешности и не может быть объяснено сопутствующими показателями (например, ситуация погашения госдолга), выдвигается тезис, что разница отнесится на счет теневой экономики.

2. *Итальянский метод* был сформулирован и внедрен такой организацией, как ISTAT (Итальянский институт статистических наблюдений). Он сводится к сбору данных о показателях трудоустроен-

¹ Ильина Г. Г. Некоторые подходы и статистические методы оценки теневой экономики в России // ЭКО. 2003. № 4. С. 16.

² Костин А. В. Опыт измерения теневой экономики в западной литературе // Вестн. НГУ. Сер. «Социально-экономические науки». 2011. № 4. С. 36.

ности населения и сравнению этих показателей с иными данными финансовой отчетности налоговой инспекции, различных юридических организаций и т. д. Показатели занятости дают информацию о количестве работающего населения и производительности труда, прочие же данные определяют совокупный объем циркулирующей на рынке продукции. Разница в этих двух показателях относится к теневой экономике.

Данный метод, как и другие методы дифференциального сопоставления, не указывает прямо, что выявленная разница между официальным производством и потреблением относится к неформальному сектору экономики. Косвенные методы исследования позволяют говорить об этом с высокой долей вероятности в том случае, если исчерпаны иные альтернативы, объясняющие подобное положение дел. Однако практически невозможно с уверенностью сказать, вызваны эти расхождения наложением циклов сезонной официальной занятости или увеличением доли предприятий сферы ИТ для подсчета производительности, для которых современные системы оценки не вполне подходят (ИТ-компании производят не материальный продукт и не услугу, а информационный продукт, оценка которого с точки зрения капитализации затруднена по причине инновационности самого произведенного товара). Здесь возникает двойственность категорий, при которой неформальная занятость (еще регистрируемая, но уже не индустриальная по своей форме организации) может не соответствовать теневой экономике, а ведь именно последняя является предметом исследований. Все это вносит дополнительные затруднения в разграничение неформального и формального секторов занятости и экономики и подпитывает дискуссии в научных кругах на эту тему.

3. *Монетарный метод* базируется на утверждении о том, что в условиях современной цифровизации финансов наличные деньги в виде купюр или драгоценных металлов выгодно использовать лишь в неформальном секторе, скрывающемся от статистического учета, который может быть реализован в случае обращения в банк за транзактной операцией. Таким образом, метод заключается в подсчете совокупной суммы наличных средств и их сопоставлении с денежным эквивалентом ВВП. Полученная доля наличных денег относится, при прочих равных условиях, к теневой экономике. Достоинством монетарной модели является то, что для получения результатов не требуются особые усилия по сбору данных. Однако это достоинство меркнет на фоне основного недостатка — большого количества на-

личных средств, вполне успешно объясняемого не теневой экономикой, а иными обстоятельствами (финансовым консерватизмом пожилого населения, неполным охватом цифровизацией и т. д.). Большему снижению популярности монетарного метода способствовали появление криптовалют и постепенное их установление в качестве основной расчетной единицы теневой экономики. Кроме того, данный метод не подходит для анализа переходных, а также недостаточно цифровизированных экономик.

4. *Метод технологических коэффициентов* заключается в определении разницы между официальным и полным ВВП. Полный ВВП устанавливается на основе косвенного показателя. Примером такого показателя является потребление электроэнергии. Данный метод за счет апеллирования, с одной стороны, к данным стандартного, а с другой — к данным натурального показателя (или совокупности таких показателей) хорошо зарекомендовал себя в развивающихся странах (где тяжело реализовать требовательные к системе учета методы) и приобретает все большую популярность в развитых странах. Основная сложность метода — удачно подобрать косвенный критерий полного ВВП и обосновать его.

5. *Структурный метод* может быть отнесен к одним из смешанных методов. Он заключается в анализе теневого сектора для конкретного региона или отрасли, затем с целью получения данных о макроэкономической ситуации данные первичного анализа суммируются.

6. *Метод экспертных оценок* является одним из смешанных методов в связи с тем, что при его реализации эксперт сам формирует план исследований. При этом он добавляет ряд операций или теоретических положений, практических рекомендаций, не относящихся к перечисленным методам. Такие схемы определены квалификацией и профессиональными воззрениями эксперта.

На сегодняшний день методологическая основа исследований неформальной занятости все чаще носит смешанный характер. Использование нескольких методов при оценке масштабов и сфера распространения нестандартной занятости позволяют определить «возможное поведение теневого сектора экономики в тех или иных условиях»¹. Современное исследование неформальной занятости ориентировано на анализ «особых норм, по которым совершаются

¹ Бирюков С. Е. Альтернативные методы оценки нелегального сектора экономики // Вестн. Челябинского гос. ун-та. 2010. № 27. С. 5.

нелегальные сделки, и их распространенности в обществе, частоты их применения при заключении сделок»¹.

Однако, как показывает приведенный обзор основных методов исследования неформального сектора экономики, принципы и схемы 1980-х годов, построенные на классических представлениях социологии и экономики, не позволяют представить исчерпывающую картину той сферы хозяйственной деятельности, занятости, которая находится на передовой современного развития сферы труда. «Хотя каждый метод имеет свои сильные и слабые стороны, и предвзятость в оценках теневой экономики почти наверняка преобладает, более точная информация недоступна в настоящее время. Совершенно ясно, что теневая экономика не может быть оценена абсолютно точно и оценки различными методами могут иметь погрешность $\pm 15\%$ »².

¹ Олейник А. Н. Указ. соч. С. 162.

² Schneider F. The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know? // IZA Discussion Paper. 2012. Mar. № 6423. P. 8.

Глава 2

НЕТРАДИЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УКЛАДОВ

2.1. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Существующие сегодня подходы к концептуализации неформальной занятости (институциональный, неинституциональный, классический и марксистский) позволяют выделить ряд причин возникновения и распространения данного феномена. Эти причины можно объединить в следующие группы:

- причины универсального плана;
- причины частного плана, подразделяющиеся на:
 - а) характерные для развитых стран;
 - б) характерные для развивающихся стран.

Если говорить об универсальных причинах, то имеется в виду ряд детерминант, связанных с глобальными изменениями экономики. У каждой страны и региона свой набор универсальных причин, которые зависят от специфики исторического развития, актуальной экономической ситуации, культурных и географических переменных. Однако «не вызывает сомнений, что причины этого процесса специфичны для обществ, в которых они имеют место, и необходимы углубленные исследования в каждом отдельном случае. Несмотря на это огромное разнообразие, недавние полевые исследования обнаружили ряд общих проблем, которые позволяют нам разделять несколько базовых универсальных гипотез»¹.

Среди универсальных причин можно назвать следующие.

1. Технологические изменения способов хозяйственной деятельности. Развитие способов труда и структурные преобразования экономики на основе их изменения — одна из основных тенденций культуры последних четырехсот лет. Переход от ручного труда к промышленному и соответствующие ему различные исторические преобразования повлияли на становление капиталистического общества. Постепенная конвейеризация и автоматизация производства

¹ *Castells M., Portes A. World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy // The Informal Economy / eds. A. Portes, M. Castells, L. Benton. L. : The Johns Hopkins Univ. Press, 1989. P. 27.*

максимизировали эффективность производства и минимизировали затратность современного промышленного труда. Подобно тому как индустриальный труд на волне технологической революции преобразовал общество Нового времени, современная техническая революция преобразует общества Новейшего времени. Появление и массовое распространение компьютеров, Интернета и сопутствующих коммуникационных и вычислительных технологий привели к формированию обширного рынка труда, связанного с третичным сектором. Чаще всего третичный сектор связывают с оказанием услуг, но такое отождествление отражает индустриальный взгляд. Третичный сектор — это не только дистрибьютор промышленных товаров (продавцы, рекламщики и т. д.) и сфера услуг (от парикмахеров до экспертов международных консалтинговых фирм). Он сам является производителем специфической продукции, несводимой к классической промышленности, — информации. Различные «контент-мейкеры», а также люди, поддерживающие их работу (редакторы), также относятся к третичному сектору, более того, являются его локомотивом. Большинство исследователей сходятся во мнении, что привычные представления о труде и его организации, которые соответствуют формату индустриального труда, уже не отвечают специфике информационного труда. В связи с этим именно сектор третичной экономики является одной из основных причин распространения неформального труда в той мере, в которой он захватывает пространство хозяйственной деятельности и подает пример традиционным сферам занятости.

2. Развитие социальных аспектов сферы труда. Формирование социальных гарантий в сфере труда — это процесс, который в той или иной степени характерен для всех развивающихся и развитых стран современного мира. Уровень социальных гарантий и степень эффективности их реализации различаются от государства к государству, однако тенденция к развитию присутствует практически повсеместно. Увеличение социальных гарантий приводит к двум последовательным результатам:

- увеличивается нагрузка на расходы работодателя (рост отчислений на выполнение социальных обязательств перед работниками);
- как следствие, работодатели стремятся к таким формам трудовых отношений, при которых размер отчислений был бы минимальным.

Данному требованию в полной мере отвечают неформальные трудовые отношения. Большое количество социальных гарантий обрета-

ют реальную силу только при наличии юридического факта трудовых отношений (официальная регистрация таковых). И именно при неформальных отношениях такой регистрации нет или она осуществляется некорректно с тем же или похожим результатом. Таким образом, стремление современного бизнеса экономить на своих работниках является глобальной причиной популярности неформальной занятости.

3. Институциональные проблемы экономики. Экономия на социальном обеспечении работников тесно связана с такой проблемой, как институциональное несовершенство хозяйственной деятельности в целом. Высокие издержки на ведение бизнеса с соблюдением всех правил и выполнением требований надзорных органов (социальные гарантии — частный случай подобных требований) способствуют уходу в неформальный, теневой, сектор экономики. К несовершенствам институций современного хозяйствования относят:

— высокую налоговую ставку и излишнее административное регулирование, что ведет к уменьшению чистой прибыли предприятия, тем самым подрывая мотивацию бизнеса к прозрачному ведению дел. Следует отметить, что высокая налоговая ставка зачастую мотивирует не только бизнес, но и самих работников предпочесть неформальный сектор занятости;

— излишнее административное регулирование, громоздкость и противоречивость бюрократического аппарата, что порождает коррупцию, так как часть чиновников усматривает возможность нелегального обогащения за счет «помощи» бизнесу в его официальных делах, в связи с чем бизнес также теряет мотивацию к нетеневой деятельности по причине высоких финансовых затрат на взятки, «откаты» и прочие формы коррупционной составляющей;

— проблемы с оформлением или реализацией прав собственности, их защитой и простотой получения. Подорванные отношения собственности повышают риск того, что бизнес не сможет извлечь прибыль из своего актива, а инвестиции в собственность не вернуться. Как уже упоминалось, «развитые страны добились экономических успехов при капитализме именно потому, что их система прав собственности предусматривает превращение активов в капитал — например, земельный участок с домом может одновременно служить и жильем, и залогом для кредита»¹. Проблема прав собственности вынуждает бизнес искать теневые пути извлечения прибыли из сомнительных с точки зрения их стабильности активов. При этом важно понимать, что подобные проблемы считаются условием снижения

¹ *Сото Э. де.* Загадка капитала. М. : Олимп-Бизнес, 2004. С. 222–223.

экономической активности даже в рамках исследования исключительно формальной экономики;

— чрезмерную ригидность трудового законодательства по вопросам найма рабочей силы, приводящую к низкой мобильности работников и толкающую их на поиски неформальной занятости, дающей им больше возможностей.

4. Противоречия между принципами глобальной и национальной экономики. Глобальная экономика, укрепляясь в странах третьего мира, приводит к деструкции многих норм и обычаев ведения хозяйственной деятельности. Этот процесс характерен не только для современной постиндустриальной экономической глобализации, аналогичные процессы наблюдались в Великобритании времен луддитов и в Индии, когда кустарные мастерские не выдержали конкуренции с британскими товарами. Будучи естественным для капиталистической экономики процессом, глобализация испытывает сопротивление в странах, все еще живущих «по старинке», относительно форм труда, характерных для передовых стран. Чтобы сохранить привычный уклад жизни и труда, многие экономические агенты стран, где происходит трансформация хозяйств, переходят на теневое положение с целью сохранить свои позиции в ожесточенной конкурентной борьбе.

На первый взгляд, проблема противоречий между принципами глобальной и национальной экономики представляется частной проблемой развивающихся стран, при этом к развитым странам она не имеет отношения. Однако на практике это не так. Данная проблема глобальна, так как характерна и для развивающихся, и для развитых стран. В развивающихся странах она порождает каскад частных проблем, следствием которых является эскалация проблем уже в развитых странах.

К частным проблемам развивающихся стран можно отнести следующие.

1. Невозможность реализовать потенциал трудящихся в рамках формальной экономики. Анализ К. Харта, сделанный для развивающихся стран, демонстрирует несоответствие темпов урбанизации и индустриализации. Изменение форм хозяйствования под действием глобализации для той или иной развивающейся страны приобретает свойства процесса, при котором:

— сокращается традиционное производство за счет отсутствия возможности эффективно конкурировать с товарами, произведенными передовым способом;

— невозможен переход высвободившейся рабочей силы в формальный сектор, так как товары либо импортируются и не требуют вовлечения новых работников в их производство, либо производятся на территории страны, но не требуют (вследствие более высокой технологичности производства) большего количества трудящихся.

Первоначально эта ситуация может привести к резкому всплеску безработицы. В дальнейшем все большее количество трудоспособного населения перемещается в неформальный сектор, чтобы вести хозяйственную деятельность и поддерживать свое существование.

2. Низкий уровень квалификации широких слоев трудоспособного населения развивающихся стран. Еще одним барьером, препятствующим населению трудоспособного возраста развивающихся стран получить работу в формальном секторе, является низкий уровень их квалификации. Современная система образования во многом обслуживает именно систему труда, поэтому, говоря о том, что система труда в развивающихся странах претерпевает изменения, важно понимать, что подобное изменение в подавляющем большинстве случаев не дублируется изменением системы образования. Многие люди, способные к труду, не получают должность в формальном секторе из-за отсутствия соответствующей квалификации, в связи с чем местом их работы станет неформальный сектор. Эта ситуация может существенно ограничивать рост промышленности, который помог бы решить проблему. Указанные проблемы развивающихся стран сосуществуют в тандеме, образуя порочный круг: развитие промышленности обуславливает возникновение армии безработных, которая могла бы стать рабочей силой для развивающейся промышленности в дальнейшем, но этого не происходит, так как, состоя в неформальном и зачастую низкооплачиваемом секторе экономики, люди не имеют возможности получить образование, необходимое для дальнейшего развития промышленности.

Многим странам, например Латинской Америки, пришлось выйти из сложившейся ситуации, используя государственные усилия в сфере социальной политики. Но, как показывает практика, проблеме неформальной занятости в полной мере это не решило, так как такой тип труда характерен и для развитых стран.

Среди причин распространения неформальной занятости в развитых странах можно назвать следующие.

1. Трудовая миграция из стран третьего мира. Неблагоприятная экономическая и политическая ситуация в странах третьего мира толкает население на такой шаг, как эмиграция, в страны с более вы-

соким уровнем жизни. Потоки мигрантов в страны Европы и США — один из основных ресурсов низового формального сектора занятости. Мигранты предпочитают неформальный сектор из-за низкой трудовой квалификации, плохого знания языка, а также из-за нелегального в большинстве случаев статуса пребывания в принимающей стране. Неформальный сектор трудовых мигрантов — это своего рода маленький анклав той структуры занятости, что была когда-то диагностирована К. Хартом в странах третьего мира.

Масштабы распространения и структура неформальной занятости мигрантов существенно отличаются в разных странах, чему способствует специфика законодательства, регулирующего миграционные потоки. Наиболее яркий пример того, как правовые нормы могут влиять на подобные процессы, демонстрирует ФРГ. Специфика германского законодательства не только способствует неформальной занятости, но и делает ее более выгодным предприятием, нежели легальное трудоустройство, по причине того, что мигранты кроме неотслеживаемого заработка получают солидное пособие по безработице и финансовую помощь в адаптации¹.

Несмотря на то что часть неформального сектора сформирована трудовыми мигрантами во многих странах первого мира и ряде развивающихся стран, которые в своих показателях качества жизни ближе к развитым (Россия, ряд стран Латинской Америки), речь идет именно о части теневой занятости. Однако всю совокупность неформальной занятости стран первого мира нельзя объяснить только с этой позиции.

2. Транснациональная конкуренция. Ряд исследователей выделяют конкуренцию стран первого и третьего мира в производственной сфере как частный случай глобализации экономики, характеризующийся особой спецификой в развитых странах. Демпинг цен на рабочую силу со стороны стран третьего мира привел к высвобождению большого числа трудящихся в странах первого мира: им пришлось искать работу в неформальном секторе, так как отрасли, в которых они ранее были заняты, оказались сокращены или полностью переведены в страны Восточноазиатского региона. Этот процесс довольно наглядно демонстрирует динамика разрыва ВВП и ВНП в странах Европы и США начиная с 1970-х годов.

В то же время данная теория не в состоянии объяснить процессы, происходящие в сфере бытового обслуживания и строительства (а именно то, почему эти сферы, демонстрируя развитие, не вобрали

¹ Саррацин Т. Германия: самоликвидация : пер. с нем. М. : Рид Групп, 2012. С. 335.

в себя высвободившиеся производственные кадры по смежным типам труда, ведь такие сферы не могут быть выведены в другие страны, то есть их развитие происходит сугубо в национальных границах).

Исходная позиция хартовской и части постхартовской традиции исследования неформальной занятости, объясняющая такого рода занятость исключительно сквозь призму специфики стран третьего мира, транснациональной конкуренции и миграционных потоков, на сегодняшний день уже не может считаться исчерпывающей.

3. Внутрикультурные трансформации. К трансформациям общества стран первого мира, повлиявшим на структуру занятости, чаще всего относят развитие научно-технической мысли, способствовавшей высвобождению большого числа трудящихся из сферы производства, и разрастание третичного сектора экономики (в ряде стран первого мира к началу XXI в. этот сектор давал 80 % ВВП). Однако эти объективные изменения объясняют сложившуюся в сфере социально-трудовых отношений ситуацию лишь отчасти. Ряд исследователей отмечают, что за годы, прошедшие после окончания Второй мировой войны, изменились само отношение к труду и предпочтения в занятости.

«В типичном обществе ОЭСР сегодня 20 % населения моложе того возраста, когда перед ними откроется рынок труда, еще 20 % — на пенсии. 10 % проводят время в учебных заведениях. (Кое-какие из этих средних цифр даже, скорее, занижены.) Из оставшихся 50 % некоторые не стремятся ни к какой работе в смысле профессиональной деятельности, другие по тем или иным причинам неспособны к ней; пожалуй, мы не ошибемся, если сочтем, что обе эти группы вместе составляют около 15 %. Предположим теперь, что еще 10 % — безработные. Остаются 25 % населения. Эти 25 % проводят на рабочем месте примерно половину дней в году, а в эти дни работа отнимает у них примерно половину времени бодрствования. Так неужели мы действительно все еще живем в обществе труда?»¹.

За последние годы отношение людей к работе изменилось. Работа как основной принцип социализации и самоидентификации уступила место досугу. У людей по мере развития производственных отношений появлялось все больше свободного времени, которое они ценили все выше. Многие агенты неформальной занятости в странах третьего мира предпочитают теневой сектор вследствие сочетания в нем высокой активности и обширного досуга, пусть и при пониженных стандартах оплаты труда и социального обеспечения, нежели работу,

¹ Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М. : РОССПЭН, 2002. С. 191.

закрывающуюся в 8-часовом «простом»¹. Именно эта причина в современной исследовательской литературе по проблемам труда называется второй по важности (после технологической) для стран первого мира и местной высококвалифицированной неформальной занятости.

Приведенные в настоящем разделе причины неформальной занятости позволяют сформулировать следующие выводы.

Во-первых, неформальная занятость не является случайным или побочным продуктом трансформации современного труда. Не характерна она только для стран третьего или первого мира с точки зрения «транзита» проблем неразвитых или развивающихся стран (например, в рамках трудовой миграции). Сегодня неформальная занятость стала генеральной тенденцией трансформации труда, по мере того как уходит в прошлое индустриальный труд не только в техническом, но и в культурном, ментальном отношении, а развивающиеся страны испытывают все больший напор инноваций, реструктуризирующих их экономику.

Во-вторых, широкое и многоаспектное развитие неформального сектора, относительно легкое завоевание им различных экономических кластеров свидетельствуют о том, что данный процесс не препятствует, а во многом способствует реализации интересов агентов экономической действительности. Если бизнесу всегда приписывали извлечение выгоды (в противном случае было бы невозможно объяснить сам факт существования неформальной занятости) и даже усмотрение выгоды работников уже стало классическим в работах по данной теме, то интерес государства начал отмечаться относительно недавно. Выгода государства может быть объяснена следующим образом. «Причиной тому является их [государств] заинтересованность в экономическом росте и занятости, подъеме умирающих городских хозяйств. Это предположение подтверждается многими фактами: поддержка неформальных кооперативов местными властями в Северной Италии; небрежность контроля за соблюдением минимума зарплаты и стандартов труда в тех районах Западной Европы и США, где развертывается неформальная деятельность; парадокс иммиграционной политики, которая де-юре запрещает въезд работникам без документов, но де-факто глядит на это сквозь пальцы, поощряя тем самым предложение дешевого труда для неформального бизнеса»².

¹ Стэндинг Г. Прекариат: Новый опасный класс [2011] / пер. Н. Усовой. М. : Ад Маргинем, 2014. 328 с.

² Portes A., Sassen-Koob S. Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies // American J. of Sociology. 1987. Vol. 38, № 1. P. 30–58.

Таким образом, объективный (технический) и субъективный (ментальный) характер неформальной занятости, а также заинтересованность различных субъектов социальной практики в развитии данного типа трудовых отношений являются факторами, которые определяют устойчивость тенденции, позволяющей трансформировать вышеприведенные причины с целью реального развития форм труда, не соответствующих индустриальному идеалу, доминировавшему в прошлые десятилетия.

2.2. ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Развитие неформальной занятости на основе перечисленных в предыдущем разделе причин крайне редко рассматривают во всей их совокупности и при условии равного влияния. Обычно исследователи склоняются к точке зрения, что те или иные тенденции в большей или меньшей степени влияют на данный процесс, а остальные факторы менее важны либо ими можно пренебречь. На рис. 4 показано распределение факторов по группам, которые чаще всего выделяют как основные при объяснении распространения неформальной занятости, отводя другим факторам меньшую роль.

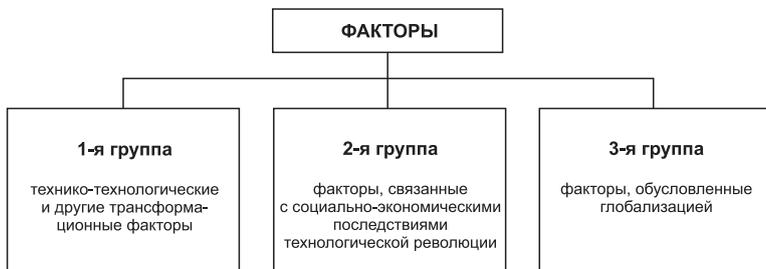


Рис. 4. Группы факторов распространения неформальной занятости¹

Рассмотрим указанные факторы более подробно.

¹ Маслова Е. В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы : дис. ... д-ра экон. наук. М., 2018. С. 64.

Факторы первой группы

Концептуализация технологической трансформации общества, при которой развитие и распространение нестандартной занятости — один из популярных подходов в данной сфере исследований. Наиболее известны теории, предлагаемые М. Кастельсом¹, Дж. Гэлбрейтом², Д. Беллом³ и Э. Тоффлером⁴. Эти теории стали популярны на рубеже XX–XXI веков в связи с обширной дискуссией о постиндустриальном обществе, информационном обществе и пределах классического индустриального роста (последняя тема чаще всего связывается с первым докладом Римского клуба, который был опубликован в 1972 г.)⁵. Концепция постиндустриального общества практически неотличима от концепции информационного общества. Достаточно рано эти концепции обнаружили множество точек соприкосновения и начали дополнять друг друга. В концепции постиндустриального общества предполагается, что развитие промышленности и научно-технической базы, обслуживающей ее потребности, уже к 1970–1980-м годам продвинулось настолько, что индустриальная экономика и соответствующий ей труд не являются доминирующими в развитых странах. Подобно тому как лавиную долю экономики капитализм выделил из натурального хозяйства и передал в торгово-промышленный сектор, сформировав классическую модель деления производственной сферы на сельскохозяйственную и промышленную в пропорции примерно 35:65, постиндустриальная трансформация именуется таковой потому, что доля промышленности и сельского хозяйства составляет лишь 20 % (по критерию занятости), в то время как третичного сектора — 80 %.

Именно здесь к концепции постиндустриального общества подключается концепция информационного общества. С точки зрения последней третичный сектор больше не сфера обслуживания промышленности, сводящаяся к дистрибуции товаров (торговля,

¹ *Патырбаева К. В.* Современный социум, труд и человек в концепциях постиндустриального общества // *Вестн. Пермского ун-та. Сер. «Философия. Психология. Социология»*. 2012. Вып. 2 (10). С. 53–68.

² *Гэлбрейт Дж. К.* Новое индустриальное общество : [пер. с англ.] М. : АСТ : Транзиткнига ; СПб. : Terra Fantastica, 2004.

³ *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. 2-е изд., испр. и доп. М. : Academia, 2004.

⁴ *Тоффлер Э.* Третья волна : пер. с англ. М. : АСТ, 1999.

⁵ *Дарендорф Р.* Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М. : РОССПЭН, 2002. С. 157–186.

транспорт и т. д.). Теперь это самодостаточная сфера, в отношении которой можно сказать, что скорее промышленность является ее слугой, поставляя различное оборудование для поддержания преобразившегося сектора экономики — создания и распространения информации, ставшей главным товаром современности.

Изменение типа организации экономики закономерно приводит к изменению типа организации труда. Промышленный труд характеризовался монотонностью, цикличностью, строгим распорядком, простотой выполняемых функций, при этом требовал массовых трудовых коллективов, объединенных в рамках производства в строгом соответствии с принципами рациональной организации труда. Индустриальный труд формировал у рабочих механистический склад ума, чувство солидарности и восприятие себя как части коллектива. В свое время именно такие мыслительные установки сделали возможным создание массовых профсоюзов. Современный же постиндустриальный труд не является промышленным трудом. Чаще всего речь идет о небольших (до 100 человек) фирмах, сконцентрированных не на монотонной повторяющейся работе, а на работе с конкретной ситуацией, где функция не разделена по этапам (например, деталь на конвейере проходит этапы, за которые ответствен тот или иной рабочий), а каждый работник работает со своей специфической проблемой, к которой другие сотрудники не имеют отношения. Трудовой коллектив организуется не как люди, работающие над одной задачей, а как изолированные индивидуумы, работающие над схожими задачами. Такой режим труда уже не монотонен и не может быть стандартизирован в той же мере, что и индустриальный труд. Постиндустриальный труд требует гибкого ситуативного мышления, не предполагает массовой централизации (именно поэтому профсоюзы испытывают существенные трудности) и стабильности занятости (карьерный рост зачастую происходит не в рамках одной организации). Конкретные изменения параметров трудящихся в индустриальной и постиндустриальной занятости отображены в табл. 7.

Для футурологического крыла представителей концепции постиндустриального и информационного общества было важно удачно спрогнозировать те изменения, что претерпит человек и его представления о труде по мере развития средств производства. Среди футурологов наибольшую известность приобрел Э. Тоффлер — в связи с тем, что его догадки о трансформации образа основного работника будущего оказались наиболее близки к сегодняшней ситуации.

Таблица 7

Различие между трудящимся индустриального и постиндустриального типа¹

Параметры	Индустриальный трудящийся	Постиндустриальный трудящийся
Формирующие факторы	Машинный труд, требующий синхронности, монотонность, рутинность	Ситуативный автономный труд
Терминология, используемая для названия субъекта	Industrial Man Бюрократ Функционер Стабильная занятость	Новый работник Нестабильная занятость Инноватор
Характерные организационные формы	Бюрократия, иерархическая организация	Организация, построенная по сетевому принципу
Свойства субъекта	Механистический склад ума Индустриальность как тип мировоззрения Практичность Пунктуальность как следствие тенденции к синхронности Способность к анализу Следование инструкциям Страх перед риском Слабая адаптивность Порицание воображения и креативности	Междисциплинарное мышление Способность к синтезу Селективность (ситуационность) Развитое чувство ответственности Самостоятельность Адаптивность Индивидуальность Умеренный скептицизм (авторитеты могут быть поставлены под сомнение) Способность рисковать Умение рассуждать критически Способность к обучению Умение общаться Умение выбирать Развитое воображение Креативность

Высокая степень успешности прогностической части данных концепций благотворно повлияла на популярность научно-технического подхода к анализу неформальной занятости. Высказанная М. Кастельсом мысль о том, что «одной из главных черт современной информационно-технологической парадигмы развития является гибкость, относимая как к системе производства и общества в целом, так и к системе труда и рабочего времени»², гарантировала популярность

¹ Патырбаева К. В. Указ. соч.

² Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. URL: <http://www.gumer.info/bibliotek/Buks/Polit/kastel/04.php> (дата обращения: 25.11.2020).

постиндустриальной трактовки занятости. Эта точка зрения присутствует во многих современных аналитических работах на тему труда, в том числе нестандартизированного.

Идея постиндустриальной экономики и ее связи с неформальной занятостью была подхвачена отечественными исследователями, причем довольно скоро. Уже в конце 1990-х годов, когда основными проблемами, занимавшими российских исследователей, были построение рыночной экономики и кризис переходного периода, Т. И. Курносова предложила схему анализа трансформации занятости как окончания эпохи организации труда по принципам Ф. Тейлора и Г. Форда и начала эпохи «нового технологического уклада»¹.

Так, Т. И. Курносова указывает, что «переход от массового поточного производства к гибкой технологии явился тем основанием, которое вызвало качественное изменение и в сфере труда. Новое поколение компьютерных технологий ускорило процесс»². Если до начала постиндустриальной технологической революции основной принцип организации труда был связан со стандартизацией, централизацией управления и строгими отношениями вертикальной связи, через которые передавались сигналы из координирующего «мозга» промышленной машины финальным исполнителям, то в современном мире для большинства работников ситуация изменилась. Поскольку речь идет о потоках данных, о гибких и адаптируемых системах, о повышении роли человека в данном процессе, схема управления уже не будет такой, как прежде. В сегодняшних трудовых процессах важную роль играет обратная связь (данные, поступающие от сотрудников) и качество такой связи (насколько успешно сотрудники могут собирать и интерпретировать данные). Если образом индустриального труда в его развитой форме был конвейер, то образ современного труда — офис.

Схожие воззрений на трансформацию труда придерживаются также исследователи, как Г. А. Розеватов и Е. Я. Варшавская³. Они связывают ту картину трансформации, что предлагает Т. И. Курносова, с процессом распространения практики неформальной занятости.

¹ Курносова Т. И. Гибкая занятость в экономике развитых стран (причины, формы, эффективность) : дис. ... канд. экон. наук. М., 1998.

² Там же. С. 10.

³ Варшавская Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово : ИНТ, 2009 ; Нанаян А. М. Структура занятости населения: динамика и тенденции развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 17 (158). С. 46–56 ; Розеватов Г. А. Флексибилизация рынка труда как основа появления нестандартной занятости // Вестн. ПАГС. 2014. № 2(41). С. 75–80.

Офисный труд требует от работника гибкости, способности адаптироваться к изменяющейся рыночной среде, анализировать информацию, поступающую к нему по рабочим каналам. Гибкость его труда оказывается сильно связана с гибкостью положения на работе. Если конвейерный рабочий занимался монотонным трудом, и чем быстрее он это делал, тем эффективнее был его труд (мастерство автоматизма), то офисный работник, напротив, чем больше привыкает к однотипной информации, тем уже его кругозор и способность адекватно анализировать изменения на рынке или в организации. Так, работники сферы ИТ, например программисты, работают на одной должности максимум 10 лет, а затем меняют ее для того, чтобы «перезагрузить» свои мыслительные процессы. Работа с одним и тем же типом кода приводит к профессиональной усталости, в связи с чем людям требуются новые задачи, новые вызовы и стимулы к совершенствованию (что особенно важно при высокой конкуренции в этой отрасли и постоянных технологических инновациях).

Схожие соображения стоят и за сменой работы людей в других отраслях (копирайтеры, коммивояжеры и пр.). Очевидно, что подобная форма труда может быть редуцирована к юридически закрепленным стандартам занятости лишь условно. Е. Я. Варшавская полагает, что любая форма труда, предполагающая гибкость функций, влечет за собой гибкость занятости, которая по определению является неформальной. Эта мысль выражена в ее «формуле» гибкой занятости: «способность организационных форм занятости, методов организации производства и труда обеспечивать меняющийся спрос работодателя на труд с минимальными для него издержками, а также изменяющееся предложение труда со стороны работников»¹.

Факторы второй группы

К факторам первой группы довольно близки по смыслу факторы второй группы. Здесь также основной акцент сделан на технологических инновациях. Однако если до этого речь шла о нестандартном труде, порожденном постиндустриальной экономикой, в позитивном ключе, то теперь технологизация будет определяться как проблема и угроза социальной стабильности.

В связи с этим показательна трактовка технологизации, предложенная В. Г. Федоренко. Он указывает на тенденции, распространенные

¹ Варшавская Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Кемерово, 2010. С. 16.

в современном обществе и связанные с технологическими инновациями:

— гибкость и неустойчивость современного рынка, вызванная повышением гибкости производственных процессов, не позволяет многим компаниям содержать постоянный штат работников, в связи с чем организации используют нестандартную занятость;

— возможности гибкого заработка, предоставляемые современной постиндустриальной экономикой, позволяют получать скромный доход тем группам населения, которые по тем или иным причинам заинтересованы в таком труде (домохозяйки, студенты, пенсионеры и т. д.)¹.

По мнению исследователя, эти тенденции не способствуют развитию коллективного взаимодействия агентов труда и неизбежно приводят к высокой конфликтогенности их отношений, так как стратегия неформального труда — это стратегия избегания ответственности за издержки труда формального.

Именно в среде исследователей, выделяющих факторы второй группы как наиболее существенные в процессе формирования неформальной занятости, зародилась идея, что изменения труда, связанные с технологическими инновациями, имеют своего рода подпитку в ментальности людей, чьи представления о предпочтительном труде также изменились. Нередко можно столкнуться с точкой зрения, что для этих исследователей характерно смешение причин и следствий неформальной занятости, однако в действительности это не так. Еще К. Маркс указывал, что промышленная революция и капитал формируют особый класс, необходимый для их нужд, — пролетариат, который, чтобы встраиваться в систему производства так, как это требуется капиталу, должен обладать «ложным сознанием» (идеологией). Иными словами, если убрать из этих рассуждений проблему пролетариата как отчужденного класса, то индустриальная экономика порождает не только соответствующий труд на уровне своего базиса, но и специфическую надстройку, необходимую для его корректной работы. Наиболее полно этот механизм был описан во второй половине XX века применительно к классической экономике и вдали от проблематики неформального труда². Таким образом, здесь нет ошибки в определении причин и следствий,

¹ Федоренко В. Г. Политическая экономия : учебник. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Fedorenko_Valentyn/Politychna_ekonomiia.pdf?PHPSESSID=8rp1riva2s2n4taadeeg27hi4 (дата обращения: 25.11.2020).

² Альтюссер Л. За Маркса. М. : Практис, 2006.

а есть указание на то, что следствия технической революции являются условиями поддержания ее новых порядков, подобно тому как продукт, произведенный человеком, идет на благо (или во вред) самому человеку.

Факторы третьей группы

К данным факторам относятся процессы, связанные с глобализацией экономики планеты. Точкой отсчета этого процесса чаще всего называют нефтяной кризис 1973 года, когда возник спрос на реструктуризацию экономики, снижение расходов на производство — в небольшой степени за счет реформирования труда и занятости. Большую роль в этом сыграло сближение стран первого мира с Китаем, инициированное Г. Киссинджером в 1972 году. Так или иначе все это привело к переводу основных производственных мощностей в страны третьего мира с начала 80-х годов. При этом в странах третьего мира образовалась обширная масса классических промышленных рабочих, занятая в индустриальном незащищенном труде образца конца XIX века, а в странах Европы и США высвободились существенные объемы рабочей силы¹.

Среди современных исследований по проблеме занятости, вызванной глобализацией, можно отметить работу А. Каллеберга «Good Jobs, Bad Jobs»², вышедшую в 2011 году. Автор рассматривает проблему занятости в перспективе глобальной конкуренции, регионализации (распределения отраслей по регионам планеты), вывода производственных мощностей в страны третьего мира и неформализации труда. Его анализ затрагивает страны не только третьего, но и первого мира, подчеркивая связь процессов прекаризации труда. В 2014 году в свет вышел доклад «Нестабильные жизни: ненадежность, исключение и благополучие в постиндустриальных обществах»³. В данном докладе, выпущенном под эгидой НИУ ВШЭ, сравнивается специфика занятости в следующих странах: США, Японии, Дании, ФРГ, Испании и Великобритании. И делается вывод, что во всех этих странах наблюдается существенное распространение прекаризации

¹ *Катульский Е. Д.* Особенности миграционной политики Российской Федерации в условиях глобализации конкурентной среды // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6, № 2. С. 50.

² *Kalleberg A. L.* Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. N. Y. : Russell Sage Foundation, 2011.

³ *Селина М. В.* Ненадежная занятость трансформирует общество. URL: <https://iq.hse.ru/news/177665247.html> (дата обращения: 25.11.2020).

(незащищенности труда), неформальной занятости, снижающей общую стабильность работы.

В целом для исследователей, концентрирующихся на глобалистических факторах неформальной занятости, в отличие от их коллег, предпочитающих усматривать причины данного явления в технологических трансформациях, характерна пессимистическая оценка и прогноз относительно неформального труда. Примером подобных представлений в отечественной среде является исследование неформальной занятости, проведенное Е. В. Ваховским и В. Е. Черкасовым, интерпретирующими данный тип занятости как долгосрочные последствия нефтяного кризиса 1973 года¹. Неформальную занятость они ставят в один ряд с такими явлениями труда второй половины 1970-х, как массовая безработица, ослабление профсоюзов, сокращение прав трудящихся и т. д.

Глобализация — феномен сложный и многогранный. Чаще всего, говоря о глобализации, подразумевают процесс активной унификации всех аспектов культуры за счет развития экономических связей. Какими бы ни были оценки и интерпретации этого процесса и какие бы его аспекты ни привлекали внимание исследователей, важно подчеркнуть главное: глобализация по своей сути — экономический процесс, а все прочие ее формы, даже если они оказывают сильнейшее влияние на экономику тех или иных стран или на мировую экономику, вторичны. Как подчеркивает А. Н. Алексеев: глобализация — это «изменение структуры мировой экономической системы как совокупности национальных экономик, обеспечивающей их включение в мировой рынок за счет развития процессов транснационализации и регионализации»². Будучи же процессом экономическим, глобализация оказывает огромное воздействие на структуру труда, приводя к дезорганизации классического регулирования труда, росту числа мигрантов, повышению количества случаев «офшорного труда» и т. д.

Однако такой ряд тенденций не может быть исчерпывающе объяснен лишь организационными изменениями труда. Так, распространение временных форм занятости в том массовом виде, что наблюдается сегодня, стало возможным как следствие технологических изменений — цифровизации, развития компьютеров и информационно-коммуникационных сетей.

¹ Черкасов В. Е., Ваховский Е. В. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики // Вестн. ПАГС. 2012. № 2. С. 205–212.

² Алексеев А. Н. Влияние глобализации на российский рынок труда // Наукоедение : интернет-журн. 2015. Т. 7. № 2 (март-апр.). С. 110. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVDN215.pdf> (дата обращения: 25.11.2020).

Этот аспект сближает исследователей факторов первой и третьей групп, однако по поводу другого аспекта между ними существуют серьезные разногласия. Речь идет о замедлении темпов экономического роста, которое фиксируют представители глобалистской точки зрения. Для сторонников постиндустриальной технологической революции данный процесс представлялся тем кризисным образованием в структуре индустриального общества, что приведет к трансформации в общество постиндустриальное (так называемая смена тенденции). Однако последние годы XXI века продемонстрировали, что, несмотря на сбывшиеся частные ожидания футурологического крыла сторонников информационного общества, общий тренд не стал другим. Экономический рост по сравнению с индустриальной эпохой действительно замедляется. Эта тенденция, сопровождаемая острыми дискуссиями сторонников и критиков концепции постиндустриального общества, объясняет, почему качество условий труда в современном мире падает, а на смену стабильной занятости приходит занятость неформальная. Основные экономические агенты «затягивают пояса», и в рамках этого первыми, кто испытывает нехватку финансирования, прямым или косвенным образом оказываются рабочие. Эта же тенденция объясняет, почему попытки стандартизации неформального труда не так распространены и не имеют такой силы, как, скажем, попытки нормировать с пользой для трудящихся индустриальный труд¹.

Тенденция к экономии расходов на поддержание должного качества трудовых отношений является сегодня одной из главных причин популярности глобалистского подхода, так как иные подходы оказались не столь успешны в объяснении данного феномена. Именно «глобалисты» предложили сбалансированную модель организации труда в условиях экономического спада. «Такой модели стала соответствовать и кадровая политика, построенная на упрощении процедур найма и увольнения работников, оперативном изменении количественного и кадрового состава, оптимизации поиска сотрудников требуемой квалификации. Это переводит взаимодействие между работодателем и наемным работником в плоскость посреднических отношений»².

¹ Технология обеспечения развивающихся экономических систем профессиональными кадрами / В. А. Курзнев [и др.] // Управленческое консультирование. 2018. № 2. С. 55–64.

² Алексеев А. Н. Указ. соч. С. 4.

Глобалисты отмечают, что нестабильность проникла и в сферу стандартной занятости. Само размывание границ стандартной и нестандартной занятости, о котором шла речь в предыдущих разделах, обязано именно этой тенденции. Исследователи фиксируют, что «технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом стали ослабевать даже на крупных производствах»¹. В связи с этим в структуре современной занятости можно выделить такую тенденцию, которая, с одной стороны, приводит к росту неформальной занятости, с другой — подталкивает занятость формальную (толкает работодателей на перевод работников в теневой сектор, снижает уровень реализации гарантий и прав трудящихся, стимулирует поиск способов увеличения гибкости стандартизованного труда и т. д.). Иными словами, с точки зрения глобализационных процессов рост неформальной занятости и сокращение формальной — это не просто два взаимосвязанных процесса, а по сути один и тот же процесс, который имеет свои сугубо экономические и социальные аспекты (табл. 8).

Таблица 8

Экономические и социальные аспекты тенденции расширения нестандартной и сокращения стандартной занятости²

Экономические факторы	Социальные и (или) организационные факторы
Смена технологических укладов	Стремление работодателей к снижению издержек на зарплату
Глобализация мировой экономики	Снижение роли инструментов социального партнерства
НТП в современных формах информационных технологий	Повышение спроса на нестандартные формы занятости со стороны персонала
Цикличность экономики, учащение кризисов, рост безработицы	Выход на рынок новых трудовых ресурсов, не заинтересованных в классической занятости
Растущая сегментация социально-трудовой сферы	Массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, замещение национальных кадров мигрантами, что приводит к повышению толерантности к нестандартным формам занятости

¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М. : ГУ ВШЭ, 2005. С. 7.

² Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11. С. 95–97.

Экономические факторы	Социальные и (или) организационные факторы
Ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы	Растущая готовность работников, в том числе потерявших стандартное рабочее место, соглашаться на нестандартную занятость
Демографические сдвиги в структуре населения (сокращение численности постоянного населения в большинстве развитых стран, повышение продолжительности жизни и связанное с этим старение населения)	Стремление лиц пенсионного и предпенсионного возраста, а также молодежи более активно включаться в трудовую деятельность

Отчетливое проявление данной тенденции привело исследователей к мысли о том, что распространение нестандартной занятости можно проанализировать как процесс, детерминированный широким набором различных факторов, от глобализационных до локально-организационных. Это породило своего рода крыло в стане исследователей, концентрирующихся на факторах третьей группы, «прикладного анализа». Наглядным примером таких исследований является диссертация О. Ю. Никишиной¹. Она предлагает следующую схему факторов, определяющих распространение неформальной занятости.

Во-первых, факторы распространения неформальной занятости оказывают влияние на два первичных параметра:

- 1) выбор типа занятости (стандартная/нестандартная);
- 2) выбор стратегии использования рабочего времени при том или ином типе занятости.

Во-вторых, факторы подразделяются на следующие подгруппы:

- макроэкономические;
- микроэкономические;
- социально-экономические;
- демографические;
- ментальные.

Далее приводятся факторы, способствующие появлению и расширению нестандартной занятости и сокращению стандартной.

Макроэкономические факторы:

- глобализационные процессы;

¹ Никишина О. Ю. Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях инновационных преобразований : дис. ... канд. экон. наук. М., 2015.

- технологические инновации;
- отраслевая диверсификация;
- структурные измерения секторов экономики (перетекание основной доли занятости из промышленности в сферу услуг);
- дисбаланс спроса и предложения на рабочую силу;
- циклические колебания экономики, отражающиеся на занятости;
- увеличение доли социально уязвимых групп населения в общей структуре занятости;
- изменения законодательства;
- положение профсоюзов.

Микроэкономические факторы:

- специфика предприятия;
- конкурентная ситуация на рынке;
- кадровая политика;
- содержание труда.

Социально-экономические факторы:

- сокращение социальных гарантий со стороны государства;
- понижение уровня жизни.

Демографические факторы:

- сокращение численности лиц трудоспособного возраста;
- территориальная и социальная мобильность населения.

Ментальные факторы:

- трудовая мотивация;
- склонность к тому или иному роду деятельности;
- представления о работе и ее роли в системе социального статуса и престижа.

Что же касается факторов второй группы, то к ним относятся следующие:

- технологические инновации;
- организационные инновации.

Особое внимание О. Ю. Никишина обращает на технологические факторы, указывая, что развитие компьютеров и средств связи позволило реализовать многие формы дистанционной работы, заменило целый ряд специалистов в разных сферах, дало возможность реорганизовать кадровый и бухгалтерский учет¹.

Данная классификация факторов показательна по целому ряду аспектов. С одной стороны, она основана на обширном перечне

¹ Никишина О. Ю. Указ. соч. С. 67–88.

факторов, влияющих на нестандартную занятость, более того, в тексте самой диссертации указано, каким образом данные факторы влияют на нестандартную занятость. Это может служить несомненным достоинством данной работы. С другой стороны, в данной работе, как и во многих схожих с ней, не приводится классификация факторов по степени их важности и силе влияния, иными словами, из текста работы не ясно, являются ли данные факторы равнозначными, и если нет, то в какой степени каждый из них оказывает влияние. Кроме того, существует ряд факторов, не встречающихся в работе О. Ю. Никишиной, однако достаточно часто приводящихся в других работах по данной проблематике:

— кризис профсоюзов, вызванный сокращением их традиционной социальной базы (стандартные работники);

— непригодность классических инструментов профсоюзной деятельности для целей и задач организации неформальных работников в профессиональные сообщества;

— повышение доли занятости лиц, традиционно не рассматриваемых в рамках категории «трудоспособных» (подростки, пенсионеры, люди с инвалидностью и др.).

В то же время в исследовательской литературе по данной тематике редко поднимаются проблемы права собственности, бюрократизации и административных препятствий, толкающих людей к ведению своего бизнеса в теневом секторе (работы Э. де Сото и близких к нему исследователей являются исключением и в зарубежной литературе, в отечественных же исследованиях их доля еще меньше).

Рассмотрев три подхода к интерпретации и анализу расширения сферы нестандартной занятости, связанных с факторами первой (технологической), второй (организационно-технологической) и третьей (глобализационной) групп, сформулируем основные выводы.

Первое, на что обратим внимание, это то, что все указанные подходы обладают несколькими одинаковыми недостатками, ставящими под сомнение релевантность данных объяснительных схем. Рассмотрим эти недостатки.

1. Отсутствие градации факторов по силе и степени влияния. Представление многообразия различных детерминант как рядоположенных, не отличающихся друг от друга по своей роли в процессе расширения сферы нестандартной занятости. Даже в случае теории постиндустриальной экономики, где выделяются технологические уклады (рассматривается процесс перехода от индустриального к ин-

формационному укладу), ранжирование факторов производится лишь между укладами, а не внутри укладов.

2. Приводимые различными исследователями факторы не имеют связи между собой. Объясняется лишь их воздействие на сферу неформальной занятости, но не уделяется внимание их взаимовлиянию, порождающему (хотя бы гипотетически) новые тенденции, которые способствуют развитию неформальной занятости (иными словами, не раскрыт вопрос о том, какие факторы, накладываясь друг на друга, способны породить синергетический эффект).

3. Ограниченная оценка имплицитной и эксплицитной сторон влияния факторов, размытость некоторых определений и понятий (глобальные трансформации экономики, изменение отношения к труду и т. д.).

4. Концентрация на «объективных» факторах расширения неформальной занятости и игнорирование субъективной стороны (как акторы рынка реагируют на новые «объективные данности»). Это игнорирование проявляется в том, что трансформации односторонне трактуются как позитивные либо негативные тенденции современной экономики при том условии, что «объективные трансформации» не могут быть позитивными или негативными. Этот вопрос упирается исключительно в стратегию поведения социально-экономических агентов. «Очень сложно разобраться, какая из новых форм занятости является результатом перехода экономики на инновационную траекторию развития, а какая является результатом антикризисного реагирования предприятий. Зачастую именно кризис вынуждает работодателей использовать „экономные“ формы занятости (уплотнение рабочего дня, гибкий график работы, неполная занятость)»¹. Иными словами, идея позитивности и негативности трансформаций оказывается чаще всего уходом от основной цели анализа — определения механизма расширения неформальной занятости, факторов и причин, влияющих на его работу.

5. Тяготение к однозначным оценкам (ограниченное внимание к технологическим и глобализационным факторам всех групп исследователей), крайне малая доля исследований, посвященных факторам второй группы (субъективные факторы, производные от технологической революции и связанные с изменением представлений о труде).

¹ *Гайдар А. Е.* Основные тенденции занятости в условиях глобализации // Бизнес Информ. 2015. № 6. С. 122.

Таким образом, на наш взгляд, все подходы обладают примерно одинаковыми недостатками, главным из которых является отказ от целостного рассмотрения процесса расширения неформальной занятости одновременно и в технологическом, и в ментальном, и в глобализационном разрезах. Приведенные группы факторов должны быть объединены в одну схему, проясняющую их функционирование, а главное — взаимное влияние, которое практически не освещается в исследовательской литературе. Интегрированный, или, если так можно выразиться, четвертый, подход базируется на следующих теоретических положениях.

Трансформация современного труда происходит в связи с изменением производственно-экономического уклада. Постиндустриальная техническая революция завершает эпоху доминирования индустриального труда и открывает эпоху труда, характерного для информационной эпохи. Этот процесс носит общемировой характер. Постиндустриальная революция характеризуется повышением значимости третичного сектора, который лишь условно можно назвать сектором услуг, так как в нем начинает формироваться новый тип производимого продукта — информация (при этом формируется новое понятие, отражающее специфику современного информационного продукта, — «контент»). Это предопределено развитием электронно-вычислительной техники, средств коммуникации, программного обеспечения, позволяющего работать с огромными массивами данных (так называемая технология *big data*), а также широким распространением пользовательских приложений, позволяющих вести удаленную работу, или работу, не подпадающую под классические определения занятости («контент-мейкеры» различных видов: блогеры, копирайтеры, стримеры и т. д.). Постиндустриальная революция преобразует и классические отрасли экономики. Сектор услуг практически полностью переориентировался на обслуживание информационного общества, и многие исследователи неслучайно отождествляют сферу услуг и сферу информации. Промышленность также испытывает влияние постиндустриальной революции, обогащая свой арсенал средств автоматизации, роботизации и цифровизации.

Данная тенденция проявляется объективным и субъективным образом. Объективное выражение связано с распространением постиндустриального уклада на весь мир за счет глобализации. Субъективная сторона связана с изменением ментальности людей и их представлений о труде. Среднестатистический гражданин в развитой стране больше не воспринимает труд как основной механизм

социализации и самоидентификации. Он предпочитает свободное время высокому заработку, гибкость и интересность работы — стабильности. Технологические новации, с одной стороны, влияют на такое отношение, с другой — являются его условием (многие тенденции к пересмотру статуса труда наметились еще до постиндустриальной революции).

Субъективные и объективные факторы влияют на конечные причины расширения сферы нестандартной занятости.

Из этой модели можно сделать два принципиальных вывода, демонстрирующих ее эпистемологическую и эвристическую ценность.

1. Нестандартная занятость является самодостаточным феноменом и не требует определения относительно занятости стандартной через логически отрицательные (апофатические) суждения. Понятие нестандартной занятости может быть с успехом заменено понятием занятости постиндустриального технологического уклада и противопоставлено как самостоятельное понятие занятости индустриального технологического уклада.

2. Нестандартная занятость — неслучайный феномен, она не имеет объективно присущего ей позитивного или негативного статуса. Это не что иное, как специфическая реакция общества на изменения технологического уклада. Она содержит как возможности, так и риски, что зависит от той или иной стратегии экономических акторов, и не может быть адекватно проанализирована в примате индустриального труда. Неформальная занятость является трудовым выражением глобальной революционной трансформации общества.

Важнейшие черты занятости нового технологического уклада:

- ненормированное время труда и отдыха;
- отсутствие стабильного графика труда;
- сдельная и в связи с этим «плавающая» оплата труда;
- контрактная работа (гражданско-правовые отношения);
- удаленная занятость (работа осуществляется через системы связи, а не при условии непосредственного присутствия на рабочем месте в индустриальном смысле этого понятия);
- неполная занятость;
- занятость в теневом секторе;
- ситуативный, а не циклический характер работы.

Что же касается оценки факторов влияния на распространение неформальной занятости и их практического исследования, то рекомендуемой формой такой деятельности может быть исследование опреде-

ленных параметров, соотнесенных с той или иной группой факторов, приведенных в табл. 9¹.

Таблица 9

Параметры практических исследований распространения нестандартных форм занятости

Факторы	Учет действия факторов в исследовании
Организационно-экономические	1) причины выбора формы занятости; 2) график работы; 3) постоянство занятости; 4) степень полноты занятости; 5) организационные формы занятости (в том числе нестандартные)
Социально-экономические	1) образование работника; 2) уровень профессиональной подготовки работника; 3) должность работника; 4) социальное положение работника; 5) уровень заработка работника; 6) материальное положение работника; 7) сектор занятости (государственный/негосударственный)
Демографические	1) пол; 2) возраст; 3) место жительства
Нормативно-правовые	1) наличие форм социальной защиты; 2) общий характер законодательного регулирования формы занятости
Ментальные	1) оценка степени государственной поддержки и регулирования занятости; 2) оценка социальной напряженности на рынке труда; 3) уровень удовлетворения условиями труда
Спроса и предложения на рабочую силу	Опросные исследования соотношения и структуры спроса и предложения на рынке труда
Личностные факторы	Представления участников рынка труда

Таким образом, нами предложен интегрированный подход к анализу факторов распространения нестандартной занятости. В то же время было указано, что данный процесс совпадает с процессом сокращения занятости стандартной, так как речь идет об изменении технологического уклада с индустриального на информационный. В связи с этим необходимо рассмотреть, как происходит сокращение сферы стандартного труда и ее трансформация в сферу постиндустриальной занятости.

¹ Составлена авторами.

2.3. ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В НЕТРАДИЦИОННУЮ

Исследование труда, ныне именуемого как стандартный, восходит к ранним экономическим теориям XVIII века. Однако практически до 1920-х годов исследования труда касались вопроса о том, какую роль он играет в капиталистическом обществе (трудовая теория стоимости) и возможно ли при развитии капитализма сохранить массовую занятость населения. Чаще всего труд рассматривался как феномен, подверженный влиянию конкурентной ситуации (от множества акторов до монополистического рынка), следовательно, внимание к нему было связано с его ролью в экономике. Форма труда, механизмы его нормирования и регулирования не становились предметом самостоятельного анализа на протяжении значительного периода социально-экономических исследований. Лишь XX век и характерное для него отношение к труду как к важной части организации гражданской жизни привели к тому, что гуманитарная наука стала интересоваться характером занятости, а не самим фактом таковой.

Ранний период исследования труда отмечен целым рядом работ, заложивших основы дальнейшего научного интереса к формам его организации. Примером может служить работа М. Кейнса, создавшего теорию влияния занятости на экономический рост и связавшего это влияние с государственным регулированием¹. Отечественные исследователи (А. В. Чаянов, М. И. Туган-Барановский, Г. Я. Сокольников, Г. В. Плеханов, Н. Д. Кондратьев, С. Н. Булгаков) предложили целый ряд оригинальных идей относительно вопросов трудовой занятости. Они связывали ее с такими категориями, как отношение демографических показателей к отраслевым (равномерное или неравномерное распределение населения по отраслям), свобода предпринимательства, индустриализация, планирование производства и т. д.² В относительно современных работах на тему занятости основную роль в ее повышении или понижении отводят таким факторам, как баланс монетарной системы, глобализация, миграция и т. д. (В. Леонтьев, Я. Корнаи, Дж. Гэлбрейт³).

¹ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М. : Гелиос АРВ, 2017.

² Булгаков С. Н. Что такое трудовая ценность // Сборник правоведения и общественных знаний. М., 1896. Т. 6. С. 221–258.

³ Шуваева Е. В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений // Актуальные вопросы экономических наук : материалы Междунар. науч. конф., г. Уфа, октябрь 2011 г. Уфа : Лето, 2011. С. 96–98 ; Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики. 2-е изд. М. : Экономика, 1989 ; Плеханов Г. Социализм и политическая борьба.

Отсутствие внимания к формам и характеристикам занятости при исключительном внимании к ее наличию и отсутствию объясняется следующими причинами.

1. До первой трети XX века формы занятости были довольно единообразны, следовательно, не было оснований для концептуализации различий.

2. В период становления и развития капитализма вопросы о характеристиках занятости решались не в университетах, а в стачечной борьбе профсоюзов. Первоначальные требования 8-часового рабочего дня, повышения заработной платы и минимальных социальных гарантий были приняты индустриальными обществами не благодаря ученым, а в ответ на требования профсоюзов. Ситуация начала меняться лишь после совпадения нескольких событий (создание МОТ, появление системы Ф. Тейлора и Г. Форда), что в конечном счете привело к созданию научной организации труда, в рамках которой и начались исследования характеристик занятости.

3. Характеристики занятости долгое время были крайне зависимы от характеристик средств производства. До появления промышленного конвейера и индустриальной автоматизации регулирование и регламентирование занятости определялись производственной необходимостью — тем, как, когда и что необходимо делать с отдельной машиной отдельному рабочему и трудовому коллективу с закрепленной за ним материальной частью производства. Лишь с развитием технологий и дизайна промышленных аппаратов стала возможна более гибкая система регулирования занятости, не поставленная в жесткую зависимость от специфики машин. Этот фактор и определил, почему на раннем этапе исследований внимание уделялось безработице (достаточно ли работников для функционирования машины), а не характеру занятости.

Таким образом, исследование характеристик занятости стало возможным лишь с 1920–1930-х годов, когда сложились факторы, способствующие интересу ученых к данной области. При этом классические исследования характеристик занятости увязывают данный феномен со спецификой того многообразия социальных, экономиче-

URL: <http://www.agitclub.ru/center/comm/zin/1883c.htm> (дата обращения: 25.11.2020) ; Сокольников Г. Я. Новая финансовая политика. На пути к твердой валюте. 2-е изд. М. : Наука, 2003 ; Туган-Барановский М. Учение о предельной полезности хозяйственных благ как причине их ценности // Юрид. вестн. М., 1890. № 10. С. 192–230 ; Чайнов А. В. Очерки по теории трудового хозяйства : в 2 т. М. : Тип. т/д «Печ. дело», 1912–1913. Т. 1 : Соотношение производства и потребления.

ских, а главное — технологических условий труда, которые определяют жизнь человека на производстве. В связи с этим своего рода мейнстрим исследований характеристик занятости — это именно исследование технологических укладов.

Под технологическим укладом понимается совокупность технологических и организационных параметров общества, определяющих тип и характеристики труда. Данный подход был довольно популярен и хорошо развит в СССР, так как в связи с социалистической природой государства безработицы в стране не было, а значит, исследования труда должны были касаться именно его характеристик. В связи с этим сложилась достаточно развитая отечественная традиция исследования технологических укладов. В то же время эта традиция, рассматривающая характеристики труда исключительно сквозь призму командно-административной системы, может быть вполне успешно (по сравнению с зарубежными аналогами) применена лишь для анализа стандартного труда. Однако в той же мере, в какой стандартный труд отходит от идеалов классической индустриальной централизации, советская модель описания теряет свою эвристическую силу.

Обобщение советских наработок по тематике технологических укладов сделано в работах С. Ю. Глазьева¹ и Ю. Н. Довнара². На данную тематику оказали существенное влияние теория макроэкономических циклов Н. Д. Кондратьева³ и теория инновационных волн Й. Шумпетера⁴. Эти авторы и их последователи⁵ полагают, что технологические уклады развиваются и сменяют друг друга под действием инноваций — как технологических, так и управленческих⁶. Ряд иссле-

¹ Глазьев С. Ю., Львов Д. С., Фетисов Г. Г. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования М. : Наука, 1992.

² Довнар Ю. Н. Воздействие информационной экономики на занятость в условиях глобализации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2011.

³ Кондратьев Н. Д. Основные проблемы экономической статистики и динамики : предварительный эскиз. М. : Наука, 1991.

⁴ Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / пер. с нем. В. С. Автономова, М. С. Любского, А. Ю. Чепуренко, пер. с англ. В. С. Автономова [и др.] ; под науч. ред. В. С. Автономова. М. : Эксмо, 2007.

⁵ Портер М. Конкуренция : [пер. с англ.]. М. : ИД «Вильямс», 2005 ; Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова. М. : Политиздат, 1992.

⁶ Круглов В. Н., Пауков С. А. Эволюция теории инноваций в зарубежной и отечественной науке // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 5. С. 4–22 ; Левина Р. Я. История экономических учений: полный курс в кратком изложении. М. : ИНФРА-М, 2001 ; Николаева И. П. Экономическая теория : учебник. М. : Дашков и Ко,

дователей, в частности Н. П. Пашин, указывают, что общественно-политические изменения также становятся причиной смены технологических укладов¹.

Организационные и технологические параметры производства группируются в несколько технологических укладов. В основе этой классификации лежит определение уровня производственных сил через следующие параметры:

- ведущие технологии;
- технологическое ядро;
- технологические инновации, формирующие ядро;
- перспективные исследовательские направления;
- образцы уклада.

Каждый технологический уклад по мере исчерпания своих ресурсов развития и под действием появляющихся внутри него инноваций трансформируется в следующий, тем самым демонстрируя прогрессивное развитие от примитивных технологических укладов к перedовым (табл. 10).

По мере изучения технологических укладов и обогащения исследований данными социологии, экономики и политологии ученые стали приходить к мысли, что технологические уклады оказывают влияние не только на трудовые процессы и характеристики занятости, но и на стандарты потребления, образ жизни и многие другие аспекты. Именно в связи с этим в исследованиях технологических укладов начали определять характеристики занятости не только через прямое отношение к технологиям, но и как специфическую реакцию на сложившуюся ситуацию. Иными словами, исследователи стали отмечать у субъектов рынка труда реактивное, а не адаптивное поведение².

Однако развитые концепции технологических укладов, хотя и проясняют многие моменты занятости, не выделяют особо такую тему, как стандартный труд в сравнении с нестандартным. В исследовательской литературе оба понятия появляются одновременно, так как нет оснований говорить о стандартном труде в отсутствие нестандартного. Кроме того, из анализа стандартного труда выводится достаточно контринтуитивный тезис, что данный труд, несмотря на то

2013 ; Райнерт Э. С. Как богатые страны стали богатыми и почему бедные страны остаются бедными / пер. с англ. Н. Автономовой. М. : ГУ ВШЭ, 2011.

¹ Пашин Н. П., Калмыков С. Б. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат // Наукоемкие технологии. 2018. Т. 19, № 1. С. 19–20.

² Чернейко Д. С. Решение проблем рынка труда через развитие институциональной инфраструктуры // Экономика и управление. 2013. № 11 (97). С. 11–16.

Таблица 10

Технологические уклады: их последовательность и характеристики¹

Параметры	№ уклада (первои)					
	1790–1830	1830–1880	1880–1940	1940–1980	1980–2010	2010–2040
Страны-лидеры	Голландия Англия Франция	Англия Франция Бельгия США Германия	Германия Англия Франция США	Страны ЕЭС США Япония	США Япония Страны ЕЭС и Юго-Восточной Азии	США Япония Страны ЕЭС и Юго-Восточной Азии
Ядро уклада	Текстильная промышленность; текстильное машиностроение; водяной двигатель; выплавка чугуна	Строительство железных дорог; паровое судостроение; машиностроение; черная металлургия	Электроэнергетика; электротехника; производство стали; машиностроение; кораблестроение; неорганическая химия	Электроника; ЭВМ; автомобилестроение; нефтеугольная промышленность	Нефтегазовая и атомная энергетика; Интернет; микроэлектроника; биотехнологии	Нанотехнологии; биотехнологии; глобальные информационные сети; альтернативная энергетика
Ключевой фактор	Текстильные машины	Паровой двигатель; станки	Электродвигатель; сталь	Двигатель внутреннего сгорания; нефтехимия	Нефтегазовая энергетика; микроэлектронные компоненты	Нанотехнологии; клеточные технологии; альтернативная энергетика
Особенности организации производства	Концентрация производства на фабриках	Механизация производства и труда	Рост разнообразия и гибкости производства; стандартизация; урбанизация	Массовое и серийное производство; развитие стандартизации; конвейеры	Сочетание крупных корпораций с малым бизнесом	Роботизация; «умные технологии»

¹ См.: Ленчук Е. Б., Власкин Г. А. Кластерный подход в стратегии инновационного развития зарубежных стран // Проблемы прогнозирования. 2010. № 5. С. 38–51 ; *Пилипенко И. В.* Проведение кластерной политики в России : приложение 6 к Ежегодному экономическому докладу 2008 года Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» «Стратегия 2020»: от экономики «директив» к экономике «стимулов». URL: http://www.biblio-globus.ru/docs/Annex_6.pdf (дата обращения: 25.11.2020).

что он получил развитое описание в исследовательской литературе по тематике занятости и в нормативно-правовых актах, оказывается столь же малоизученным явлением, что и нестандартный труд, когда речь заходит о внутренней классификации. И. В. Храновский отмечает, что при описании стандартного труда, как и нестандартного, путаются понятия типа, вида и формы, а одни и те же термины употребляются в отношении разных феноменов¹. Иными словами, путаница в определении нестандартного труда является зеркальным отражением путаницы в описании стандартного. Речь идет об одной исследовательской проблеме.

Таким образом, все высказанные в начале данной работы соображения насчет терминологической путаницы в понятии нестандартного труда справедливы и для стандартного. Это лишний раз подчеркивает верность тезиса, выраженного в предыдущем разделе, что расширение сферы нестандартного труда и сокращение стандартного — один и тот же процесс. Современный глобальный мир переживает трансформацию технологического уклада и, как следствие, изменение форм занятости. Для того чтобы адекватно проанализировать процессы трансформации стандартного труда, необходимо ввести ту же терминологическую и классификационную строгость, что соблюдается в случае труда нестандартного. Указанные в начале работы параметры классификации занятости помогут справиться с этой задачей, и подобно тому, как была предложена классификационная таблица для неформальной занятости, предложить ее аналог для занятости формальной.

Прежде чем применить классификационную таблицу к стандартной занятости, необходимо указать, что в современной отечественной литературе на темы труда терминологическая путаница присутствует не только на уровне «подведения» феноменов под понятия, но и на уровне содержания самих понятий. Так, в трудах О. В. Собченко к формам добавлены виды, но нет и признака какой-либо типологизации².

Как это ни странно, но в отечественной литературе не выдерживается принцип выделения *типичных* для *вида* черт. «Тип» и «вид» употребляются как синонимы, хотя это противоречит базовым поло-

¹ Храновский И. В. Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.

² Собченко О. В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 39.

жениям таксономии, формировавшейся еще до начала отраслевого деления наук. Структура занятости встраивается в один ряд с типами и видами, что также является логически необоснованным шагом (в лучшем случае структура — это уже отношение типов и видов, а не равнозначный им термин). Что же касается «формы» занятости, то ее уподобляют попеременно то «типам», то «видам», то «структуре»¹.

На наш взгляд, классификация стандартной занятости может быть реализована с помощью табл. 1, которая была приведена в настоящей работе применительно к занятости нестандартной.

Что же касается содержательного наполнения данной классификации, то отечественные и зарубежные исследователи предложили массу различных подходов к решению этой задачи. Несмотря на проблемы с методологическим обеспечением их работы, ряд утверждений заслуживает внимания.

Так, И. В. Храновский указывает, что сложность разграничения стандартной и нестандартной занятости во многом проистекает из того, что они практически неразличимы по такому критерию, как вовлеченность рабочей силы в хозяйственную деятельность. Стандартная занятость в постиндустриальной социально-экономической реальности, как сходящая на нет форма труда, может демонстрировать тот же параметр производительности или даже меньший, чем нестандартная занятость. В связи с этим большинство экономических показателей, по мнению И. В. Храновского, непригодны для различения видов занятости². Исходя же из концепции смены технологических укладов, можно дать иную интерпретацию данного положения: параметр включенности рабочей силы в хозяйственную деятельность демонстрирует замещение стандартного труда нестандартным.

О. Н. Швакова и Е. Е. Шваков отмечают, что нестандартную занятость уже нельзя отождествлять с нетипичной. Распространение постиндустриального труда, его соответствие современным трансформациям технологического уклада, эффективность и прочие параметры, которые приводят данные исследователи, указывают на то, что нестандартный труд наиболее характерен для сложившегося общественного устройства, что еще раз подчеркивает замещение индустриального типа труда новым³.

¹ *Шуваева Е. В.* Указ. соч.

² *Храновский И. В.* Указ. соч.

³ *Шваков Е. Е.* Экономика труда : учеб.-метод. пособие. Горно-Алтайск : Горно-Алтайский гос. ун-т, 2005.

Тематика трансформации индустриального труда в постиндустриальный сквозь призму категориальной диспозиции «стандартный/нестандартный» нашла отражение в работе В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшников «Нестандартная занятость и российский рынок труда», посвященной такому явлению, как дестандартизация, или переход от занятости одного уклада к другому¹. Авторы указывают и на другие работы, отражающие ту же точку зрения на процесс трансформации труда². Стандартная занятость представляется как категория труда, обладающая определенными характеристиками (рис. 5).

Анализируя данные характеристики, авторы отмечают, что большая их часть либо «отмирает» в процессе развития постиндустриальной экономики и соответствующих ее целям и задачам форм организации труда, либо теряет конкурентное преимущество перед лицом новой занятости. Так, социальная защита, институт социального партнерства и классические положения трудового законодательства уже не в состоянии адекватно регулировать сферу труда, так как она не демонстрирует (в той мере, в какой становится нестандартной) аспекты-маркеры, по которым классическое регулирование могло ее определять, отслеживать и изменять. Выход из-под классического регулирования, зачастую обременительного и для работников, и для работодателей из-за бюрократии, создает конкурентное преимущество нестандартного труда. Занятость на классическом рабочем месте, бессрочные договоры и нормированная оплата труда уходят в прошлое по причине изменения форм технико-экономической активности. Современная экономика — это не производственные циклы, а производственные ситуации, так что бессрочность и информированность уступают место ситуативности и сдельности в трудовых отношениях и оплате труда соответственно.

В целом все большее число исследователей сходятся во мнении, что правовой подход непригоден для разграничения нестандартного и стандартного труда. В настоящее время одним из значимых маркеров нестандартной занятости является ее «ускользание» от буквы закона, что не может быть принято как родовое свойство. Постиндустриальные принципы занятости медленно, но верно находят отражение в трудовом законодательстве, тем самым «стандартизируясь»

¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М., 2005.

² См.: Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: Центр соц.-труд. прав, 2013.

относительно права. Примером этого могут быть изменения ТК РФ 2006 года о срочных трудовых договорах и изменения 2020 года о дистанционной работе. «Непригодность подхода, основанного на отрицании правового стандарта, становится еще более очевидной, если рассматривать ситуацию в динамике»¹.



Рис. 5. Индустриальная форма занятости и ее характеристики²

Ряд критиков данной модели индустриального труда указывают, что большая часть характеристик, оцененных как распадающиеся, связаны с проблемами в сфере труда и социальной защиты. Профсоюзам сложнее организовать отстаивание рабочими своих интересов на фоне тех или иных неблагоприятных социальных процессов, но,

¹ Бизюков П. В. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений // Вестн. общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2013. № 1 (114). Янв.-март. С. 100.

² Гимпельсон В., Капелюшников Р. Указ. соч. С. 4.

строго говоря, это не связано с изменением технологического уклада. Отвечая на подобную критику, можно указать, что нестандартная занятость начала набирать обороты до того момента, когда зашла речь о «кризисе профсоюзов» (вторая половина 1990-х гг.). В табл. 11 приведены данные о росте нестандартной занятости на территории РСФСР/РФ за период с 1985 по 2018 год.

Таблица 11

Соотношение численности населения, лиц трудоспособного возраста и официально занятых лиц в России с 1985 по 2018 год¹

Показатели	1985	1995	2000	2010	2015	2018
Численность населения — всего на конец года, млн чел.	143,5	148,3	146,3	142,9	146,5	147,0
Численность населения в трудоспособном возрасте, млн чел.	82,2	84,5	89,0	88,0	84,2	82,3
Численность работников организаций, млн чел.	67,6	58,6	51,2	46,7	45,1	43,0
То же, в % к:						
— общей численности населения;	47,1	39,5	35,0	32,7	30,8	29,3
— численности населения в трудоспособном возрасте	82,2	69,3	58,2	53,2	53,6	52,2

Как видно из таблицы, неформальная занятость начала формироваться в России достаточно давно и к концу 2010-х охватила около половины людей трудоспособного возраста. Схожие данные подтверждаются и правительством². Эту ситуацию невозможно объяснить исключительно неблагоприятной обстановкой в сфере социальной защиты труда. В конечном счете при отсутствии альтернативного (постиндустриального) пути формирования занятости для современности была бы характерна ситуация конца XIX века: рабочие, недовольные своим положением, боролись бы за свои права исключительно в индустриальной реальности, без альтернативы иного технологического уклада и предоставляемой им занятости. В связи с этим более предпочтительной видится интерпретация, которая указывает на нарастание проблем профсоюзов и всей системы защиты трудовых интересов и прав как на следствие, а не на причину неформальной занятости.

¹ Труд и занятость в России. 2013 : стат. сб. М. : Росстат, 2013 ; Труд и занятость в России. 2015 : стат. сб. М. : Росстат, 2015 ; Труд и занятость в России. 2017 : стат. сб. М. : Росстат, 2017.

² Голодец: 40 миллионов россиян заняты «непонятно чем». URL: http://www.trud.ru/article/03-04-https://www.trud.ru/article/03-04-2013/1291705_goldodets_40_millionov_rossijan_zanjaty_neponjatno_chem.html (дата обращения: 25.11.2020).

Однако из этой же таблицы видно, что в 1985 году нестандартная занятость также была достаточно распространена. Ранние исследования данного феномена, проведенные в 1950-е годы в США, равно как и информация из нашей таблицы, показывают, что неформальная занятость даже в эпоху доминирования индустриального труда не была им полностью вытеснена. Таким образом, представление об индустриальном труде как о стандарте занятости обнаруживает свою крайнюю историцистскую подоплеку, выраженную А. Каллебергом, который указывает, что в общей истории европейской цивилизации от Античности до наших дней индустриальный труд — самая необычная и специфичная форма занятости, своего рода историческая аномалия¹. По этой причине А. Каллеберг вообще не склонен проводить различие между нестандартным и стандартным трудом. Будучи сторонником идеи технологических укладов, он полагает, что можно говорить лишь о распаде фордистско-тейлористской парадигмы и о начале новой страницы истории — постиндустриального труда.

Таким образом, на основании материалов, изложенных в настоящей главе, можно постулировать следующий тезис: характер расширения сферы неформальной занятости и сокращения объемов формальной свидетельствует об изменении социально-экономического состояния занятости в условиях трансформации технологического уклада, который детерминирует форму труда.

Факторы возникновения и распространения нестандартной занятости совпадают с факторами сокращения стандартной, так как современная глобальная экономика переживает процесс постиндустриализации. Предыдущие теории неформальной занятости, начиная с К. Харта, наметившего тенденцию рассмотрения данного феномена практически на всю последнюю треть XX века, больше не представляются адекватными. Нестандартная занятость не ошибка, не случайность и не симптом несостоятельности экономических моделей развитых стран, равно как и развивающихся. Неформальная занятость — это локомотив постиндустриальной трансформации экономики и труда, закономерный итог развития науки и техники.

¹ В условиях роста незащищенности на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами: интервью с Арне Каллебергом // Экон. социол. 2014. Т. 15, № 4 (сент.). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/v-usloviyah-rosta-nezaschischyonnosti-na-rynke-truda-i-neravenstva-mezhdu-horoshimi-i-ploхими-rabotami-intervyu-s-arne-kallebergom/viewer> (дата обращения: 25.11.2020); *Kalleberg A. L.* Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. N. Y.: Russell Sage Foundation, 2011; *Idem.* Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // *American Sociological Rev.* 2009. Vol. 74, № 1. P. 1–22.

Глава 3

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ТРУДА В РОССИИ

3.1. СРЕДА И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРАКТИКИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Постиндустриальная занятость, распространяющаяся в рамках современного технологического уклада, как уже было отмечено, является нейтральным феноменом современного мира. Позитивные и негативные тенденции она обретает в контексте той или иной стратегии организации труда.

Сегодня в сфере постиндустриального труда, чаще всего именуемого нестандартным или нетрадиционным, сложилась довольно четкая стратегия его организации, отвечающая тем или иным задачам работодателей и работников. В то же время эта практика отмечена множеством противоречивых тенденций, пересекающихся интересов и неучтенных рисков. Все это порождает обширный набор факторов, которые в совокупности существенно повышают конфликтогенный потенциал данной формы занятости.

Чтобы определить риски и вызовы современной организации постиндустриального труда, необходимо проанализировать его практику, демонстрирующую стратегии поведения акторов экономической реальности, сильные и слабые стороны данных стратегий, их выгоды и риски.

На характер организации труда в России в 1990-х годах оказал влияние целый набор факторов, сформировавших уникальную среду социально-трудовых отношений. К моменту окончания своего существования Советский Союз имел развитую, сравнимую по масштабам с передовыми странами Запада промышленность и соответствующий ей уровень организации труда¹. В СССР существовали стабильная традиция индустриальной занятости и соответствующее представление о труде. Если в странах ОЭСР во второй половине 1970-х годов

¹ Кузин Д. В. Экономические чудеса: уроки для России. М. : ОЛМА-ПРЕСС, 1994. С. 219.

начался процесс трансформации представлений о занятости на фоне информационного развития и кризиса организации индустриального труда (из-за падения производительности по причине нефтяного кризиса 1973 г. и начала перевода промышленных мощностей в страны третьего мира), то в отечественном труде просматривались преемственность и стабильность практик занятости. Уровень развития промышленности и занятости сформировал ситуацию, при которой население страны в рейтингах ООН по индексу человеческого развития неизменно занимало высокие позиции. Ряд экономических проблем (например, товарно-продовольственный дефицит) конца 1980-х, безусловно, сказывался на благосостоянии граждан, однако по таким показателям, как ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования и ВВП на душу населения, СССР можно было отнести к развитым странам¹.

При этом характер советской организации труда и экономики порождал две специфические тенденции. Во-первых, командно-административная система и отсутствие рыночной экономики создали весьма специфичную систему производства. Транспортные и промышленные объекты и соответствующая инфраструктура зачастую располагались не там, где следовало с точки зрения рыночной выгоды (это понятие попросту отсутствовало), а в местах, выбиравшихся по множеству соображений — от производственных до политических, многие из которых были откровенно сомнительными (перерабатывающая и сельскохозяйственная отрасли в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областям, моногорода²). При этом командно-административная система диктовала специфические условия и в сфере занятости. Труд характеризовался такими чертами, как «уровнировка» в заработной плате, незаинтересованность рабочих в производимом продукте (нет рыночной системы мотивации, а получаемую зарплату трудно реализовать в условиях дефицита), отсутствие риска потери рабочего места (государство гарантировало труд, а при уровнировке и дефиците оплата труда как различие занятости нивелировалось) и т. д.³ Все это способствовало неадекватному экономической ситуации планированию и организации про-

¹ Индекс человеческого развития. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index> (дата обращения: 25.11.2020).

² Моногород: управление развитием / Т. В. Ускова [и др.]. Вологда : ИСЭРТ РАН, 2012 ; *Меерович М. Г.* Советские моногорода : история возникновения и специфика // Вестн. Кемеровского гос. ун-та, 2018. С. 53–64.

³ Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2018.

изводства. Организация занятости зависела от идеологической работы партии и ВЦСПС в отношении работников: развивалась идея и ценность «человека труда», пропагандировались патерналистские настроения в среде рабочих, прививались чувство ответственности рабочего за свой труд (опять же в морально-альтруистических, а не рыночно-индивидуалистических терминах) и ответственность государства за своего работника¹.

Однако эти две тенденции не соответствовали друг другу и имели внутренние противоречия, что порождало апатию, безынициативность, конформизм и безответственность. Ведь если развитие экономики зависит от каждого в равной мере (уровнировка в сочетании с патернализмом), то оно не зависит ни от кого (в социальной психологии это именуется эффектом Рингельмана)², и если нет внешнего агента — определителя эффективности труда (рынок с его рисками понижения зарплаты, лишения социального пакета или безработицы), то нет и мотивации к труду³.

Таким образом, к моменту распада СССР и командно-административной экономической системы сложилась крайне необычная ситуация. С одной стороны, в стране отмечался высокий уровень человеческого потенциала:

- относительно высокая продолжительность жизни;
- развитая и масштабная система образования;
- относительно высокие потребности советских граждан⁴.

С другой стороны, наблюдался распад экономического базиса, необходимого для показателя человеческого развития. Распад экономики и труда выразился в следующих аспектах:

- банкротство большинства предприятий советской промышленности, не выдержавшей рыночной конкуренции;

¹ Бессокирная Г. П., Попова И. М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? // Мир России. 2005. № 4. С. 5–37.

² The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance / A.G. Ingham [et al.] // J. of Experimental Social Psychology. 1974. № 10. P. 371–384 ; Harkins S., Szymanski K. Social Loafing and Group Evaluation // J. of Personality and Social Psychology. 1989. № 56. P. 934–941 ; Harkins S. G., Jackson J. M. The role of evaluation in eliminating social loafing // Personality and Social Psychology Bulletin. 1985. № 11. P. 457–465 ; Forsyth D. R. Performance // Forsyth D. R. Group Dynamics. 5th ed. Belmont : Wadsworth : Cengage Learning, 2006. P. 280–309.

³ Бубнова С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. 1999. № 5. С. 38–44 ; Виханский О. Собственность и управление // Вопросы экономики. 1999. № 6. С. 92–99.

⁴ И хотя в СССР общество потребления было сформировано лишь отчасти, население привыкло к жизни в более или менее стабильных экономических и социальных условиях.

- распад производственных связей по причине того, что они охватывали всю территорию СССР: отсоединение 15 республик не могло не сказаться на их содержании, количестве и других параметрах;
- упразднение КПСС и ВЦСПС, уничтожившее идеологическую поддержку труда; система патернализма и уравниловки перестала функционировать.

Распространение технологических условий развития постиндустриальной экономики происходило при одновременном глубоком кризисе экономики индустриальной. Миллионы людей высвобождались из сферы советского индустриального производства и искали свое место в лавинообразно растущем рынке услуг, который увеличивался благодаря хлынувшим из-за рубежа товарам, требовавшим дистрибуции и сбыта.

Упадный характер промышленности в 1990-е годы предопределил, какие технологии и инновации могли быть заимствованы отечественной экономикой. Развитые автоматические системы производства, придававшие классическому индустриальному труду черты постиндустриального, не усваивались, так как отечественные предприятия не могли конкурировать с доступными зарубежными аналогами, а инвестиционные резервы обновления были утрачены¹.

Что касается производственных сфер, где импортозамещение невозможно (например, строительство), то там экономика стала опираться на дешевую рабочую силу — трудовых мигрантов. При этом существенное отличие отечественных мигрантов от западных состояло в том, что:

- во-первых, это были люди из республик бывшего СССР, так что культурный разрыв между ними и принимающей стороной не был столь значителен, как если бы речь шла о совершенно иной культуре;
- во-вторых, если мигранты в США и Европу пришли из стран с неблагоприятной экономической или политической обстановкой в страны, где экономика находится в хорошем состоянии, то «наши» мигранты попали в Россию во времена кризисных процессов, когда экономика испытывала значительные трудности.

В связи с этим был создан развитый кластер экономики, базирующийся на рабочей силе мигрантов, оцениваемый в несколько миллионов трудящихся².

¹ Зубкова М. А., Хлебных Л. В., Саукова Т. В. Автоматизация производства в современном мире // Молодой ученый. 2017. Вып. 150. С. 308–311.

² Назарова Е. А. Особенности современных процессов миграции // Социол. исследования. 2000. № 7. С. 110; Дубовый Л. М., Константинов В. В. Психологические

В сфере услуг развитие отечественной экономики соответствовало общемировым трендам. Увеличение количества товаров на рынке повышало потребность в услугах по их дистрибуции (торговля). Оживление экономики при создании рабочих мест в сфере услуг приводило к дополнительному росту этой сферы, так как возникала возможность предоставлять новые услуги, соответствующие росту потребностей населения. Распространение дешевых компьютеров, развитие систем связи и иные технологические новации информационного общества способствовали развитию третичного сектора. В некоторых аспектах своей деятельности он добился международного признания (например, антивирусное программное обеспечение). Была сформирована прослойка занятости, выраженная в офисном информационном труде, от низкоквалифицированного (например, call-центры) до самого высококвалифицированного (топ-менеджеры, эксперты и т. д.)¹.

Одновременно с этим изменилось и восприятие труда населением, «произошел резкий, скачкообразный перелом в массовом сознании, выразившийся в том, что идеологические клише, пропагандирующие трудовую инициативу, ответственность каждого работника, были „побеждены реальностью“ и перестали восприниматься»². Распад институциональных механизмов идеологии, поддерживающих представления о труде, и появление рыночной реальности, которая стала формировать новые представления, сказались на трудовом менталитете весьма необычным образом. Если в странах ОЭСР изменение отношения к труду было выражено в том, что в постиндустриальной экономике труд воспринимается как статусная ценность или как одна из важных сторон жизни, хотя и не приоритетная, а равноценная хобби, семье и друзьям³, то в России отношение к труду приобрело негативную окраску: «по данным эмпирических исследований, в современной России трудовое сознание не менее 80 % работников деградировано. Из него вытеснено почти все то, что имеет отноше-

проблемы компактно проживающих вынужденных мигрантов // Психологические проблемы профилактики экстремизма в российском обществе : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. Пенза, 2002. С. 15.

¹ Дайнеко В. Г. Рост интеллектуального капитала при переходе к экономике, основанной на знаниях: политико-экономический аспект // Журнал экономической теории. 2011. № 4. С. 45–58.

² Темницкий А. П., Лапыгин Ю. Н., Эйдельман Я. Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М. : Наука, 1996.

³ См.: Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М. : РОССПЭН, 2002. С. 191.

ние к общественно полезному смыслу трудовой деятельности»¹. Это свидетельствует об изменении отношения населения к труду. Если при советской занятости труд воспринимался в категориях позитивно-индустриальных, то теперь он воспринимается негативно-постиндустриально. Работники ищут более гибкие формы занятости не потому, что, как на Западе, стремятся освободить свое время для досуга, а для того, чтобы меньше сталкиваться с трудовой реальностью, которая им сознательно или бессознательно претит².

Что касается организационно-правовой среды отечественной занятости, то здесь тенденции, намеченные Э. де Сото, существуют и оказывают влияние в наиболее явном виде. При распаде СССР многие его организационные схемы уже нельзя было реализовать, так как они не соответствовали действительности. Советский КЗоТ не имел содержательных оснований для регламентации рыночной экономики, где есть частная собственность, свобода предпринимательства и вопрос о трудовых правах, решаемый в рамках договоренностей между работниками и работодателем. Необходимость изменения правового порядка регламентации труда назрела практически сразу, как только начались рыночные реформы, но Трудовой кодекс РФ (новое трудовое право) вышел лишь в 2002 году. До той же поры занятость регламентировалась довольно противоречивым набором законов и постановлений, призванных стать «костылями» дезориентированного трудового права. Таким образом, распад сложившейся системы труда привел к восстановлению «дикого капитализма». Слабый контроль государства за происходящим в сфере занятости открывал возможности для злоупотреблений со стороны бизнеса, стремившегося к максимизации прибыли и минимизации издержек за счет работников, чьи интересы ущемлялись, в то время как требования к их производительности повышались³.

Такая же дезорганизация была и в сфере регламентации предпринимательской деятельности. При СССР предпринимательство было невозможно как легальная форма деятельности, поэтому от советской власти не осталось в наследство хоть какой-то правовой базы регулирования бизнеса. Если Трудовой кодекс был принят спустя 11 лет после распада СССР, то Предпринимательский кодекс, за разработку

¹ Кочеткова А. И. Психологические основы современного управления персоналом : учеб. пособие. М. : Зерцало, 1999.

² См.: Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Сударьян, 1999.

³ Макаров Е. И., Лобок Д. В. Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга : учеб. пособие. СПб. : СПбГУП, 2014.

которого выступает РСПП, не создан до сих пор¹. Обширность, запутанность и противоречивость российского законодательства о предпринимательстве являются серьезной проблемой и тормозом для отечественного бизнеса. Эта проблема официально признается правительством, однако до сих пор взвешенное решение не найдено. В связи с этим стремление предпринимателей организовать свой бизнес в той или иной степени за рамками официальных структур не вызывает удивления². При этом необходимо понимать, что это стремление усиливается каждый раз, когда бизнес начинает испытывать дополнительные нагрузки, будь то увеличение налогового бремени (например, рост НДС в 2018 г.) или финансовые затруднения (экономический кризис, продолжающийся с 2014 г.)³.

Исходя из вышесказанного, вырисовывается следующая картина формирования и распространения практики постиндустриального труда в России.

1. Отечественный постиндустриальный труд сформировался в условиях краха советской промышленности. Его развитие не было обусловлено наличием устойчивой базы предыдущего технологического уклада, а реализуемые технологические инновации информационной экономики базировались на импортных товарах. В то же время в наследство от советской эпохи остался достаточно развитый уровень потребностей и образования населения, что способствовало началу становления постиндустриальной экономики.

2. В некоторых отраслях, например в строительстве, где индустриальный кризис не мог быть компенсирован импортными товарами, распространилась практика использования трудовых мигрантов в качестве дешевой рабочей силы. В этом отношении отечественная экономика продемонстрировала тот же подход, что и во многих странах ОЭСР, однако «наши» мигранты приезжали в страну с кризисной экономикой, что неизбежно отражалось на характере их занятости.

3. Изменение представлений о труде с индустриальных на постиндустриальные в России значительно отличалось от такового в стра-

¹ Концепция Предпринимательского кодекса Российской Федерации, разработанная Торгово-промышленной палатой. URL: <http://web.archive.org/web/20141022110729/http://www.gosbook.ru/node/7529> (дата обращения: 25.11.2020).

² Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Львов : Вища школа, 1977 ; Шахаев М. В. Юридическая сущность коллективных соглашений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь : Пермский гос. ун-т, 2004.

³ Госдума утвердила повышение НДС до 20 % и новые тарифы соцвзносов. URL: <https://tass.ru/ekonomika/5397809> (дата обращения: 25.11.2020).

нах Запада. Индустриальная трудовая ментальность в годы СССР была в значительной мере пронизана идеологическими установками. В условиях трансформации экономики, породившей кризис переходного периода, в сознании масс смена труда как первичного механизма социализации на труд как рядовой «социализатор» происходила при крайне негативном восприятии труда как такового. В странах Европы и США этот переход был менее травматичным и в большей степени ориентированным на гуманистический подход, так как был связан с обретением достойного минимального заработка и увеличением свободного времени трудящихся.

4. Распад трудового законодательства при отсутствии опыта регулирования предпринимательской деятельности породил крайне запутанную и забюрократизированную систему регулирования занятости и хозяйственной деятельности. В этих условиях, кроме всего прочего отягощенных кризисными процессами распадающейся индустриальной экономики, в отечественном бизнесе сформировалась устойчивая тенденция к организации своей деятельности в рамках теневых структур и неформальных подходов. Распространение в России постиндустриального труда как инновационного, недостаточно изученного, могло лишь способствовать укреплению данной тенденции.

Таким образом, отечественная среда развития практики постиндустриального труда отмечена рядом кризисных тенденций, которые стали определяющими при выборе стратегий деятельности в социально-экономическом пространстве, направленных на организацию данной формы занятости.

3.2. СПЕЦИФИКА ОРГАНИЗАЦИИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И СВЯЗАННЫЕ С НЕЙ ПРОТИВОРЕЧИЯ

Практика организации постиндустриального труда в России во многом зависит от исходных позиций агентов труда — работников и работодателей, а также от позиции государства. В целом основная инициатива по организации той или иной формы занятости, а также ее специфики в рыночной экономике исходит от предпринимательства. Особенно это характерно для инновационных форм труда, к которым относится и современный постиндустриальный труд как форма занятости, получившая распространение относительно недавно.

Для отечественного бизнеса, как и для любого другого, характерно стремление к максимизации выгоды и минимизации издержек. В условиях постиндустриального труда эта тенденция приобретает вид стремления к возложению издержек на плечи трудящихся в обход юридических ограничений на труд посредством новых форм организации занятости. Этому способствует слабая связь норм трудового законодательства с практиками данной формы труда. Среди мер организации постиндустриальной занятости как нестандартной выделяют следующие.

I. Организационные меры, непосредственно связанные с технологическим характером работы.

1. *Организация трудовых операций таким образом, чтобы эффективность сотрудника могла быть оценена по результату его работы, в связи с чем отпадает необходимость в трудовом графике и дисциплине труда, а трудовые отношения переводятся в разряд гражданско-правовых.* Примером такого труда может быть обзвон клиентской базы, когда в течение дня необходимо связаться с *n*-ным числом клиентов. Такая работа не предполагает график и дисциплину труда (можно успеть обзвонить утром или вечером, можно растянуть звонки на весь день и т. д.).

2. *Возложение на работника обязанности по организации своего рабочего места.* Это характерно для труда в дистанционном формате. Работодатель может «позволить» работнику трудиться на дому, преподнося это как некое благо. Однако на работника возлагаются ответственность за организацию своего рабочего места (например, наличие компьютера, факса, телефона и т. д.) и расходы на его содержание (например, оплата электроэнергии).

3. *Устранение такого понятия, как нормированный рабочий день, за счет дистанционной работы.* Работника можно побеспокоить в любой момент дня и ночи, расширить его задание, дать новое задание или оговорить характер текущего. Это позволяет современный уровень развития связи (мобильный телефон, Интернет). В некоторых странах данную проблему расценивают как нарушение трудового законодательства по вопросам времени труда и отдыха и вводят ограничения на время, когда работодатель может связываться с работником¹. Такие звонки не предполагают увеличение

¹ В Трудовом кодексе пропишут запрет на ночные звонки начальников. URL: https://finance.rambler.ru/other/44123966/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 25.11.2020).

дохода работника, вынужденного отвечать на них, однако отнимают его рабочее время.

4. *Возложение на работника ответственности за дисциплину труда и график рабочего времени.* Дистанционная работа предполагает, что работник будет самостоятельно определять время и интенсивность своего труда, принимать решения по тем или иным организационным вопросам, предоставляя работодателю лишь конечный результат.

Указанные организационные меры носят во многом нейтральный характер, так как они связаны с технологическим аспектом постиндустриального труда. Однако в условиях российской правовой действительности данные меры имеют некоторые особенности.

1) Перевод трудовых отношений в сферу гражданско-правового регулирования автоматически освобождает работодателя от издержек на такие трудовые права, как оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный лист, отчисления в Пенсионный фонд РФ и иные социальные взносы. При этом в гражданско-правовых отношениях отсутствует гарантия занятости: в случае расторжения отношений работник не может претендовать на выходное пособие, как если бы речь шла о сокращении, и т. д. Таким образом, отказ от классических схем трудовых отношений, который в иных ситуациях можно было бы расценить как увеличение свободы работника, приводит к тому, что его важнейшие трудовые права не гарантируются. В России эта проблема стала особенно острой в связи с выходом закона о «самозанятых»¹. Данный закон конкретизирует понятие самозанятости лишь относительно Налогового кодекса, а не Трудового. Правовой статус с точки зрения занятости таких лиц крайне размыт. Следует ожидать, что при распространении практики регистрации самозанятых лиц получит распространение и такая практика, когда трудовые отношения будут рассматриваться как контрагентские. Такой опыт ущемления трудовых интересов работников уже существует в России: это регистрация трудящихся в статусе ИП, а также в некотором смысле отношения аутсорсинга и аутстаффинга, о которых речь пойдет ниже. Из-за данного правового механизма в дальнейшем следует ожидать лишь усугубления тенденции к теневому характеру занятости.

¹ Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“ в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977 (дата обращения: 25.11.2020).

2) Ответственность работника за организацию своего рабочего места и процесса труда приводит к тому, что при возникновении форс-мажорных обстоятельств работодатель не гарантирует ни сохранения занятости, ни возмещения убытков, ни каких-либо компенсаций. В рамках индустриального труда и классических форм его регулирования форс-мажорные обстоятельства были проблемой работодателя, так как средства производства находились в его собственности. Работник же отправлялся в оплачиваемый простой. Эта ситуация характерна и для сегодняшнего регулирования трудовых отношений. Однако в России специфика регулирования постиндустриального труда эту ситуацию меняет. Работнику будет крайне проблематично доказать, что форс-мажорные обстоятельства влияют на его труд, так как сам факт трудовых отношений между ним и работодателем не прояснен. Эта неясность, в свою очередь, ведет не только к отсутствию ответственности работодателя, но и к возможности высказать свою упущенную выгоду с работника в той степени, в какой это позволяет Гражданский кодекс РФ (в рамках Трудового кодекса и его схем регулирования данный вопрос так поставить нельзя)¹. Таким образом, ответственность работника за обеспечение своего труда ущемляет его интересы, налагая необоснованные с точки зрения современного трудового законодательства риски.

3) Изменение формы труда в виде реорганизации на базе гражданско-правовых, а не трудовых отношений содержит не только имплицитные конфликтогенные факторы (снижение социальных гарантий, увеличение риска работников), но и эксплицитные, в частности повышение непрозрачности трудовых отношений как условие мощничества и преступного злоупотребления. Неконкретность увеличивает шанс безнаказанности за грубые нарушения прав трудящихся, например невыплату заработной платы, необоснованное возложение ответственности за те или иные издержки и т. д. Все это ведет к усилению криминализации трудовых отношений.

II. Организационные меры, связанные с развитием менеджерских практик.

1. *Практика заемного труда*² — *аутстаффинга* и *аутсорсинга*. Первый предполагает использование труда работников других

¹ Участие работников в управлении организацией как фактор профилактики социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2019. С. 129–143.

² Под заемным трудом понимаются трудовые отношения, которые основаны на договоре между кадровым агентством и работником по поводу выполнения трудовых

компаний по договору лизинга. Второй предполагает передачу тех или иных трудовых функций сторонним организациям. В российской правовой системе практика заемного труда не определяется как лизинг в силу того, что человек не может выступать объектом аренды, так как не является ничьей собственностью. Проблемы терминологии и правовой концептуализации привели к появлению закона о заемном труде¹. Закон упорядочил практику заемного труда, определив, что организация, предоставляющая своих работников, должна быть аккредитована для подобной деятельности в порядке, предусмотренном законом, а отношения между кадровой компанией и компанией-заказчиком должны быть юридически закреплены специальным соглашением. Таким образом государство регламентировало практику аутстаффинга. Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» был призван ограничить злоупотребления в практике заемного труда (по этой причине ситуация с аутсорсингом в законе не была учтена, так как там подобные злоупотребления не встречаются), когда кадровая компания или компания-клиент, ссылаясь на отсутствие договора о заемном труде или на расплывчатость формулировок договора, отказывала работникам в выплате заработной платы или в иных социальных гарантиях. В то же время проблеме заемного труда, не связанную с открытым нарушением трудового права, этот закон не решил.

Заемный труд возник в связи с технологическими изменениями в постиндустриальной экономике, когда поддержание стабильных индустриальных циклов стало невозможным или невыгодным. Тогда и появился спрос на компании, которые обслуживали бы нециклические операции у множества клиентов, тем самым организуя внешнюю по отношению к ним ситуативную работу как внутренне циклическую. При реализации этого подхода вскоре выяснилось, что он дает работодателю не только технологические, но и чисто управленческие предпочтения. В частности, на сотрудников, занятых в производственных процессах через аутсорсинг или аутстаффинг, не распространяется действие коллективного договора, а профсоюзы формально не могут представлять интересы таких трудящихся. Отсутствие профсоюзной

функций в интересах третьих лиц. См.: Рекомендация МОТ от 19 июня 1997 г. № 188 «О частных агентствах занятости».

¹ Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598 (дата обращения: 25.11.2020).

защиты и практики коллективно-договорных отношений порождает для работников целый каскад проблем (табл. 12¹).

Таблица 12

Ущемление прав трудящихся в практике заемного труда

Предмет СТО заемного труда	Реализация на практике
Занятость	Неустойчивая занятость, определенная сроком реализации проекта, при котором длительность трудовых отношений определяется работодателем. Работник постоянно подвергается угрозе увольнения, стабильность его труда не гарантирована. Сама же занятость носит не регулярно-циклический, а разово-ситуативный характер
Условия труда	Нерегламентированные условия труда: частая смена рабочего места; рабочее место зачастую не соответствует требованиям безопасности труда (современный стандарт безопасности ориентирован на постоянное, а не «ситуативное» рабочее место); информация об условиях труда и специфике работы может доводиться до сведения работника не вовремя или вообще не доводиться
Вознаграждение за труд	За счет вывода работников из-под действия коллективных договоров и патронажа профсоюзов, а также за счет нестабильности занятости, при которой тяжело доказать свою принадлежность к тому или иному месту работы, заработная плата в сфере заемного труда существенно ниже (на 15–40 %). Часто практикуется невыплата премий, компенсаций и полноразмерных сверхурочных
Должностные обязанности	Отсутствие стабильного рабочего места является условием навязывания работ, не предусмотренных должностной инструкцией
Отношения в трудовом коллективе	Ситуативный характер работы, высокая текучесть кадров и постоянная передислокация препятствуют интеграции работника в трудовой коллектив и развитию даже минимальной трудовой солидарности
Охрана труда	Отсутствие стабильного места работы приводит к нарушению процедур взаимодействия со службой охраны труда. В результате требования безопасности частично или полностью игнорируются, инструктаж по ТБ отсутствует (в немалой степени из-за быстрой смены места работы, когда у сотрудника нет времени на адаптацию)
Социальный пакет	Полное или частичное отсутствие такового в подавляющем большинстве случаев
Карьерный рост и качество трудовой жизни	Карьерный рост невозможен, так как отсутствует стабильная занятость. Работники заемного труда не встраиваются в штат предприятий-клиентов, следовательно, не могут претендовать на повышение. Происходит «недонакопление» человеческого капитала
Послетрудовой период	Нестабильный труд не может быть полно и адекватно учтен в ПФР и других пенсионных организациях. Накопительная и страховая части пенсии у работников заемного труда ожидаемо ниже, чем у таких же работников, находящихся в штате предприятий-клиентов

¹ Составлена авторами.

Таким образом, практика заемного труда обладает существенным конфликтогенным потенциалом, что связано с ущемлением прав трудящихся.

2. *Распространение практики партнерских соглашений.* Многие отрасли современной экономики практикуют такие формы организации труда, как партнерские соглашения. Данный термин не является общеупотребительным и используется в настоящей работе как понятие, взятое из наименования ряда документов таких компаний IT-сферы, как Google и Amazon¹. Суть партнерских соглашений состоит в том, что компания организует некую деятельность, за которую ответственна перед законом (прежде всего перед налоговыми органами). Для осуществления этой деятельности привлекаются работники, которые не становятся штатными сотрудниками, но и не выступают в роли работников «классического» заемного труда (аутстаффинг или аутсорсинг). В рамках таких договоров они рассматриваются как клиенты, которые, пользуясь услугами компании, за определенную плату могут извлекать некоторую выгоду из своей частной деятельности. Разрешение на такого рода деятельность закреплено за компанией, она же ответственна за уплату налогов. Подобный «клиент», фактически трудоустроенный работник, не может претендовать на гарантированную заработную плату, социальный пакет, пенсионные отчисления, оплачиваемые выходные, отпуска, больничные листы и т. п. Примерами таких «клиентов» могут служить таксисты — «партнеры» приложений, типа Uber и аналогичных, курьеры сервисов доставки, контент-мейкеры видеохостингов и многие другие. Все они определяются в договорах как пользователи приложений, связывающих клиента (человека, который хочет заказать такси или доставку продуктов) с ними — исполнителями. При этом сервис не дает каких-либо трудовых гарантий псевдорботникам, а последние не несут ответственности перед сервисом за сорванные заказы (если заказ не выполняется, то компания просто не выплачивает гонорар, а в дальнейшем может включить исполнителя в черный список).

Данную форму организации труда во многом породили распространение поисковых систем, систем онлайн-карт и другие новации

¹ Во многих случаях партнерские соглашения как юридический документ даже не представляются для предварительного ознакомления «работнику». Его данные вносятся в анкетном формате, и на основании этого решается вопрос, будет ли он «партнером» или нет. Иными словами, отказ крупных информационных платформ от рассмотрения данных отношений как трудовых затрагивает даже саму специфику установления курса в этой сфере. См.: Как стать партнером Твича: условия, что дает, как получить. URL: <https://help-twitch.com/partners-twitch.html> (дата обращения: 25.11.2020).

информационного общества, однако специфика такой организации труда скорее не является объективно predetermined технологической мерой, а выступает в роли практики, производной от различного рода лазеек в трудовом законодательстве. По сравнению с заемным трудом, который ущемляет коллективные интересы трудящихся (но организационная природа постиндустриальной экономики такова, что от проблем аутстаффинга и аутсорсинга даже в легализованном виде трудно избавиться), здесь очевидно ущемление базовых трудовых прав при наличии потенциальной возможности хотя бы минимальной формализации как трудовых. Те аспекты ущемления прав трудящихся, которые характерны для заемного труда, еще в большей степени присущи практике партнерских соглашений.

Таким образом, организацию постиндустриального труда в современной России сопровождают те же проблемы, которые когда-то были характерны для труда индустриального. Низкая конкретизация правового регулирования и обширность инновационных практик хозяйственной деятельности создают возможности для увеличения прибыли за счет организационных мер, целью которых является экономия на труде. На первый взгляд, схожесть становления индустриального и постиндустриального регламентирования труда создает предпосылки для оптимистичного прогноза в отношении данных процессов трансформации технологических укладов и соответствующей им занятости. Однако эта схожесть прослеживается лишь относительно позиции работодателя. С позиции же трудящихся различия в формах занятости куда более существенны.

Подобного рода расхождения довольно легко объяснить. Изменение формы труда — это изменение в первую очередь организации трудящихся как коллектива, в силу чего именно позиция трудящихся подвергается наиболее радикальной трансформации (структура предпринимательства изменяется под действием несколько иных, более глобальных и менее выраженных процессов). В связи с этим для определения конфликтогенного потенциала организации постиндустриального труда необходимо выяснить, как именно изменение формы занятости влияет на позицию трудящихся в структуре социально-трудовых отношений и на их способности приобретать и отстаивать трудовые права.

I. Объективно детерминированные характеристики позиции трудящихся.

К таким характеристикам относятся следствия тех факторов, которые имеют технологическую или менеджеральную природу.

1. *Низкий показатель централизации рабочей силы.* Индустриальный труд характеризовался высокой степенью концентрации рабочей силы на крупных предприятиях. В рамках же постиндустриальной экономики, где доминирует третичный сектор, основная масса компаний — это малый бизнес. Малые организации обладают целым набором характеристик, влияющих на позицию работников в социально-трудовых отношениях. Такие предприятия сложнее контролировать надзорным органам из-за их многочисленности; по причине нестабильного экономического положения эти фирмы часто практикуют теневые подходы, чтобы обезопасить себя от колебаний рынка; большое разнообразие профилей и ориентация на работников с малоспециализированной квалификацией (специалисты широкого спектра) также характерны для таких компаний. В связи с этим работник оказывается в иной относительно раннего индустриального процесса установления прав трудящихся ситуации. Во-первых, его солидаризация с целью объединения в крупные структуры, способные отстаивать экономические и социальные права, заблокирована самой организационной природой малого бизнеса. Во-вторых, обилие неформализованных схем организации трудовых отношений приводит к необходимости длительного и утомительного доказывания самого факта наличия трудовых отношений, в связи с чем многие работники, сравнивая затраты на отстаивание своих прав с его результативностью, приходят к выводу, что оно того не стоит (важную роль здесь играют и субъективные факторы, о которых речь пойдет далее). В-третьих, обилие предприятий малого бизнеса, их постоянное появление и исчезновение дают возможность работникам при неудовлетворенности работой перейти на другое место, где условия по тем или иным причинам будут устраивать их в большей степени (здесь также играет роль субъективный фактор отечественной трудовой ментальности).

2. *Явления, имеющие признаки кризиса в деятельности профсоюзных организаций,* — своего рода оборотная сторона того аспекта организации постиндустриального труда, который связан с малым бизнесом. В 1990-е годы отечественные профсоюзы оказались в ситуации рыночной действительности, высветившей их неготовность к выполнению своих прямых функций. В СССР профсоюзы не могли отстаивать права трудящихся в борьбе с работодателями, так как работодатель был один — государство, а профсоюзы были встроены в государственную систему (лозунг советских времен: «Профсоюзы — приводной ремень от партии к массам»). То, что было в той

или иной степени логично для Советского Союза, не было таковым для России. Поэтому отечественные профсоюзы, вступив в эру постиндустриального труда, в отличие от многих западных организаций подобного толка, сделали это в условиях серьезнейшего кризиса переходного периода. Столкнувшись же с реалиями современного третичного сектора, профсоюзы (даже с учетом функциональной, а не дисфункциональной работы их механизмов и стратегий) оказались бесполезны при нарастающей децентрализации трудящихся. Профсоюзы полагаются на солидарность, но в малом бизнесе обнаружить солидарность весьма затруднительно. Профсоюзы полагаются на фиксированное положение трудящегося в системе производства, чтобы тот вступил в профсоюзную организацию и, не имея иных альтернатив, кроме отстаивания своих прав, стал участником борьбы за них, однако неясность трудовых отношений и высокая текучесть кадров представляют собой существенный барьер на этом пути.

Как правило, технологическая и менеджериальная специфика организации постиндустриального труда такова, что работник помещается в специфическую среду, где его недовольство условиями труда не может найти выхода в виде отстаивания своих прав. Это обусловлено как неспособностью к эффективной самоорганизации на базе малого бизнеса, так и отсутствием оснований полагать, что уже существующие профсоюзы способны оказать помощь, особенно с учетом их затянувшегося кризиса, последствия которого сказываются до сих пор.

Данный тезис подтверждается анализом протестной активности в сфере социально-трудовых отношений на территории России, демонстрирующей борьбу за трудовые права именно в тех сферах, где постиндустриальная модель организации занятости не сложилась или не стала доминирующей¹. Отдельные акции протеста в неформальном секторе не приводят к какому-либо значимому результату. Примером этого может быть «забастовка» водителей сервиса «Яндекс.Такси», проведенная в 2018 году². Позиция администрации «Яндекс.Такси» в этой истории сводилась к тому, что это электронное приложение можно рассматривать исключительно как приложение, а не как работодателя. Партнерские договоры (аккаунты водителей) и стоя-

¹ Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». Обзор СТК в мире за первое полугодие 2015 года. URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/17/h1-2015.pdf (дата обращения: 25.11.2020).

² Халилова Г. Р. Цифровые платформы: модели монетизации // Инновационная экономика : материалы Регион. науч. конф. -школы для молодежи. Уфа : РИК УГАТУ, 2018. С. 79.

щие за ними отношения не рассматриваются отечественным трудовым законодательством как труд. Немногие позитивные изменения в труде водителей данного сервиса в 2018 году были связаны с конкурентной борьбой на рынке и не имели отношения к забастовкам. Как показывают исследования, «существующий уровень тарифов и соответственно часовая выручка не позволяют при соблюдении режимов труда и отдыха обеспечить установленную среднюю заработную плату для водителей»¹.

Таким образом, на уровне объективных позиций трудящихся в постиндустриальной занятости конфликтогенный потенциал довольно высок. Нарастание недовольства работников своим положением откладывается, не находит выхода в институционализированных практиках и успешных результатах, в связи с чем активизируется процесс перехода конфликтного потенциала в негативное русло².

II. Субъективно детерминированные характеристики позиции трудящихся.

К таким характеристикам относятся те стороны отечественной трудовой ментальности, которые играют существенную роль в избрании работниками стратегии поведения относительно факторов объективных, рассмотренных выше. К данным характеристикам относятся следующие.

1. *Негативное восприятие труда.* Кризис переходного периода 1990-х годов, распад системы ВЦСПС, ряд негативных экономических феноменов (инфляция, девальвация, ваучерная приватизация и др.), крах советской системы индустриального труда и многие другие негативные события сформировали соответствующее отношение к труду у значительной части населения страны. Идеологические установки, генерируемые советским партийным аппаратом, исчезли вместе с ним. Люди столкнулись с совершенно новой реальностью — рыночной экономикой. Многие стали безработными, были предоставлены сами себе, трудовые права урезались, патерналистские отношения разрушались. Работники все чаще сталкивались с таким

¹ Блудян Н. О. Безопасность таксомоторных перевозок требует системных решений // Вестн. Сибирской гос. автомобильно-дорожной акад. 2020. Т. 17, № 3. С. 374–389.

² Классические теории конфликта указывают, что длительное нагнетание напряженности по поводу тех или иных противоречий, пусть даже незначительных, приводит в итоге к негативным конфликтам, в то время как конфликты позитивные связаны со скорым преодолением возникшей напряженности. Иными словами, пролонгация напряженности, будучи характеристикой той формы организации постиндустриального труда, что наблюдается в настоящий момент в России, способствует деструктивному конфликтному поведению. См.: Козер Л. Функции социального конфликта. М.: Идея-Пресс, 2000.

положением дел в сфере занятости, которое они идентифицировали как несправедливость и обман. Неудивительно, что после этого население уже не считало труд культурной ценностью, а воспринимало его как неприятную необходимость, с которой приходится мириться ради выживания.

В исследованиях по тематике трудовой мотивации изменение отношения к труду в истории современной России заметно особенно сильно. Также очевидна существенная разница между представлениями о труде в отечественной и западной культуре. Вот пример отношения к труду (в частности, к вопросу занятости) европейца 1990-х годов: «Никто не возразит против того, чтобы быть студентом, или пенсионером, или служащим в отпуске, совершающим кругосветное путешествие, или, например, приглашенным профессором, ушедшим в годичный отпуск; для некоторых оскорбительно быть домохозяйкой, но другим это приятно; если душевнобольные и люди с физическими увечьями неспособны работать, это печально, но неизбежно; однако быть безработным — совсем иное. Это неприемлемо. Это подрывает самоуважение человека, нарушает весь уклад его жизни и делает его зависимым от поддержки государства. Это исключает его из сообщества граждан, создавая тем самым новый вопрос прав»¹. Иначе говоря, труд представляет собой ценность, работа — это вопрос не выживания, а социального престижа. Качественное выполнение работы рассматривается не столько с позиции материального вознаграждения, сколько в координатах общественного признания и одобрения.

Противоположное отношение мы видим в России: «По данным эмпирических исследований, в современной России трудовое сознание не менее 80 % работников деградировано. Из него вытеснено почти все то, что имеет отношение к общественно полезному смыслу трудовой деятельности»². Как видно из представленного сравнения, восприятие труда по причине негативного опыта 1990-х годов, а затем в связи с обструкцией трудовых отношений в практике неформальной занятости развивает и поддерживает настроения, питающие недовольство людей социально-трудовыми отношениями.

2. *Падение значимости труда как механизма социализации.* Негативные установки в сфере труда закономерно приводят к тому, что

¹ Дарендорф Р. Указ. соч.

² Пугачев В. П. Микрополитика в мотивации трудовых ресурсов современной России // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18 : Социология и политология. 2002. № 1. С. 133.

люди стремятся минимизировать его роль в своей жизни, низвести его ровно до той ограниченной важности выживания, без которой труд потерял бы всякий смысл.

Важно отметить существенное различие между современными представлениями россиян о труде как категории выживания с представлениями, на первый взгляд схожими, которые были характерны для начала XX века. В период становления индустриального уклада подобающая трудовая жизнь представлялась рабочему как основанная на справедливости, коллективной солидарности, стремлении к честной, достойной жизни. Будучи выходцами из крестьянской среды, ранние рабочие мыслили преимущественно такими категориями. На практике же они оказывались втянуты в тяжелые условия, которые вызывали у них недовольство, а сознание бесперспективности и угрозы существованию толкало на борьбу. Срабатывал механизм фрустрации, описанный Т. Р. Гарром¹: положение рабочих было вынужденным — они искали заработка в городе, так как больше невозможно было успешно работать в деревне, но это положение оказывалось хуже предыдущего, поскольку труд на селе, как выяснялось, был менее мучительным, чем в городе.

Современный же трудящийся не работает в столь суровых условиях, как рабочий начала прошлого века. Выживание через труд дается ему легче, а к улучшению своего положения он не стремится, поскольку негативный социокультурный опыт в сфере труда сформировал представление, что добиться значительного улучшения все равно не получится. Если во времена раннего индустриального труда механизмов регулирования было недостаточно и рабочие требовали их установления, то теперь трудовое законодательство столь обширно, что рабочий не ставит себе целью разобраться в нем. Современное ущемление прав рабочих — это не произвол работодателя, а развитая стратегия поиска и использования «лазеек» в законодательстве. Сегодняшний рабочий при невыносимости условий готов децентрализовать свою трудовую деятельность, искать подработку на стороне, устроиться на работу с минимальной вовлеченно-

¹ Речь идет о графиках фрустрации Т. Р. Гарра. См.: *Garra T. P. Почему люди бунтуют*. СПб. : Питер, 2005. Оценивать неудовлетворительность положения трудящихся следует в сравнении с их предыдущим положением, а не в неких абсолютных координатах (которые чаще всего оказываются координатами сегодняшнего дня). Немалую роль в протесте сыграло то, что условия труда рабочих были хуже, чем у крестьян. В связи с этим можно утверждать, что будь крестьянский труд по какой-то причине тяжелее, чем ранний промышленный, у рабочих не было бы и половины причин для недовольства.

стью и какой-никакой зарплатой¹. Ничего подобного рабочий начала XX века себе позволить не мог. Однако такое положение современных трудящихся не говорит о том, что работа решает какие-то задачи помимо выживания.

Таким образом, если задача выживания индустриального рабочего времен классово-борьбы сочеталась с категориями достойного труда, требованием уважения к трудящимся, то наш современник не обрастает надстроечными социальными представлениями, связанными с престижем труда, поскольку эта возможность заблокирована целым набором ментальных и социокультурных ограничений. В результате труд не рассматривается как важная часть жизни человека в ценностном смысле. Будучи лишь условием ограниченного финансового благополучия людей, труд не приводит к развитию механизмов встраивания их в профессиональные сообщества, не становится причиной гордости и уважения со стороны других людей. Современные рабочие стараются определять свою личность через политические предпочтения, семью, хобби. Труд перестает быть основным мотивом социализации².

Субъективные факторы в совокупности с объективными формируют позицию трудящихся, при которой они не склонны к конструктивной защите своих трудовых прав и интересов. В социологии труда и социологии конфликта, равно как и в конфликтологии, конструктивные формы борьбы связаны в первую очередь с отстаиванием прав и интересов законным образом, через различные социальные практики, поддерживаемые институтами. Забастовки, акции протеста могут оцениваться по-разному, могут признаваться законными или незаконными в порядке, определенном действующим законодательством, однако все они существуют в рамках отработанных схем, доказавших свою эффективность в период доминирования индустриального труда.

Постиндустриальный труд порождает и специфические постиндустриальные практики отстаивания трудящимися своих интересов.

¹ Современный постиндустриальный труд продемонстрировал крайне нехарактерные для труда индустриального черты занятости, например работы, сводящиеся к двум-трем элементарным операциям при бездеятельности или выполнении надуманных функций с нулевой результативностью в остальную часть рабочего дня, когда работник вынужден изображать активность. См.: *Гребер Д.* Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда. М.: Ад Маргинем Пресс, 2020.

² Эта ситуация, хотя и на иных основаниях, характерна и для стран Запада, что объясняет, почему по мере отдаления от 1990-х данные тенденции в России не ослабевают: они черпают свою актуальность из глобальных характеристик постиндустриального труда. См.: *Бодрийяр Ж.* Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000. С. 57–58.

Эти практики не предполагают прямого столкновения работников и работодателей в виде забастовки или за столом коллективных переговоров. Современные трудящиеся предпочитают действовать по преимуществу скрытно, а в случае недовольства саботировать трудовую деятельность. При этом первичная цель саботажа — не нанесение ущерба работодателю, а сбережение своих сил и нервов, которые могут быть растрacены в труде. При снижении вознаграждения за труд рабочий стремится сократить и свое участие в нем, чтобы сохранить баланс вложения/отдачи. Кроме этого, сегодня люди склонны постоянно менять сферу деятельности, искать новые места, где бы им было максимально комфортно. Современный разноплановый рынок труда позволяет реализовывать эту стратегию. Такие действия работников трудно назвать социально-трудовыми конфликтами в классическом смысле. Стандартные конфликты конкретизируются в немалой степени через строго определенных агентов трудовых отношений и их формальный характер. В постиндустриальном труде данные аспекты-маркеры чаще всего отсутствуют. Сегодня классические социально-трудовые конфликты возможны лишь там, где сохраняется традиционный индустриальный труд¹.

Таким образом, специфика организации и конфликтогенный потенциал постиндустриального труда в России демонстрируют обширный набор противоречий в его структуре, каждое из которых может стать основанием для конфликта. Среди этих противоречий можно выделить следующие:

- формализация трудовых отношений как гражданско-правовых, что сопровождается «изъятием» части прав трудящихся;
- возложение на трудящегося организации его работы;
- увеличение риска злоупотребления и мошенничества в сфере труда за счет противоречия между действительными трудовыми отношениями и способом их формализации (гражданско-правовой);
- лишение рабочих части прав через практику заемного труда, когда теряется возможность их защиты в рамках социального партнерства;
- распространение практики «партнерских соглашений», снимающих с работодателя всякую ответственность за благополучие трудящихся;

¹ Прийти к такому выводу вынуждает анализ конфликтной обстановки в сфере труда в России и специфика конфликтов, отмечаемая практикующими специалистами. См.: Социально-трудовые конфликты в России и в мире : V Междунар. науч.-практ. конф., 5 апреля 2019 г. М. : Перо, 2019.

— низкий показатель централизации труда, при которой у работников была бы возможность солидаризации с целью отстаивания своих прав и интересов;

— недостаток у профсоюзов арсенала средств для защиты трудящихся, пока не полностью приспособленных к специфике постиндустриального труда;

— негативное восприятие труда работниками, что снижает вовлеченность в данную форму социальной активности;

— падение престижа труда, низведение его до специфической функции выживания, что способствует обструкции труда и ориентации работников на действия, снижающие качество производства.

По мере распространения практики постиндустриального труда описанные противоречия усугубляются, оказывая все большее влияние на хозяйственную деятельность. Это подтверждается множеством исследований, связанных с новыми формами занятости¹. Однако современные оценки во многом строятся на «индустриальных» теориях и способах анализа, в связи с чем специфика конфликтного потенциала данных противоречий должна быть рассмотрена отдельно.

3.3. КОНФЛИКТНАЯ СПЕЦИФИКА НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ТРУДА

Описанные противоречия постиндустриального труда в России не могут быть успешно проанализированы с позиции их конфликтного потенциала, если не учесть ряд особенностей постиндустриального общества.

На наш взгляд, эти особенности получили концептуальное выражение в работе Р. Дарендорфа «Современный социальный конфликт»². Дарендорф отмечает, что трансформация технологического уклада от индустриального к постиндустриальному представляет собой всеобъемлющий феномен. Рассмотрение его лишь с точки зрения социальных сдвигов, даже с учетом того, что целью при этом было бы объяснение процессов организации труда и выявление возможных

¹ Гребер Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии. М. : Ад Маргинем, 2016 ; Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. М. : АСТ, 2004 ; Он же. Общество изобилия. М. : Олимп Бизнес, 2018 ; Корин М. Здравствуй, лень! М. : АСТ, 2007 ; Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М. : Ад Маргинем, 2014.

² Дарендорф Р. Указ. соч.

проблем в этих процессах, представляется некорректным. Проиллюстрируем этот тезис на следующем примере.

Развитие организации труда индустриального периода характеризовалось, с одной стороны, введением практики фордистско-тейлористского управления, с другой — борьбой трудящихся за свои права и интересы. Эти два процесса оказались в некотором роде взаимодополняющими, так как работодатели, заинтересованные в максимизации прибыли, заметили, что социально-экономическое качество жизни работника влияет на его трудовую вовлеченность. Распространение трудовых прав и стабилизация индустриального труда шли рука об руку. Это давало множество преимуществ, главным из которых исследователи считают возможность сбыта промышленных товаров на внутреннем рынке, то есть самим рабочим¹. Но для этого требовалась достаточно высокая зарплата (на что приобретать товары), свободное время (когда приобретает товары) и уверенность в завтрашнем дне (стремление не откладывать на черный день, а тратить деньги), которую могут обеспечить лишь социальные гарантии. Однако, говоря о процессе развития труда тех лет, как правило, оставляют без внимания проблему экономического обеспечения данного процесса.

Такое умалчивание неудивительно. Со времен Адама Смита («Богатство наций») и Карла Маркса («Капитал») во множестве споров об истоках экономического благосостояния, о вкладе в него трудящихся и бизнеса сомнению не подвергалось только одно — наличие самого благосостояния. Классическая формула Маркса «товар—деньги—товар»² гарантировала однозначность и поступательность развития капиталооборота, а капиталооборот однозначно трактовался как процесс, не отделимый от увеличения количества товаров, то есть по сути экономических благ. Это была довольно простая мысль: если предприятие существует, то оно растет (знаменитая «метафора велосипеда»: предприятие, чтобы поддерживать свой статус в конкурентной борьбе, должно развиваться, иначе его догонят и оно разорится), а если оно растет, то есть наращивает прибыль, то растет и его благосостояние, а благосостоянием необходимо делиться с теми, кто его производит, то есть с трудящимися. Однако Р. Дарендорф указывает,

¹ После окончания Первой мировой войны ситуация с рынками сбыта оказалась довольно напряженной. Развитие трудовых прав рабочих и внутренних рынков было инициировано, но не сыграло существенной роли к моменту начала Великой депрессии. Лишь после Второй мировой войны данная тенденция смогла окончательно укрепиться в странах ОЭСР.

² Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. Гл. 1 : Товар.

что эта картина экономической действительности, в которой развитие труда «оплачивается», дала трещину в середине 1970-х годов и окончательно распалась спустя 10 лет — к середине 1980-х¹.

Разлад наступил в момент упразднения Бреттон-Вудской валютной системы и установления системы Ямайской. Курсы валют перестали быть меновым стандартом, закрепленным за золотом, и стали определяться рыночной конъюнктурой спроса и предложения на ту или иную валюту. Что же касается механизма балансировки спроса и предложения, то его стали увязывать в первую очередь с экономическим благополучием государства — эмитента валюты, а благополучие чаще всего, несмотря на множество критических замечаний², связано с таким показателем, как валовой внутренний продукт (ВВП). В результате валюта, которая в классической и марксистской политэкономии была средством обмена, превратилась в специфический товар, ценную бумагу, в которую инвестируют, а классическая формула Маркса претерпела абсурдную модификацию: «деньги–деньги–деньги».

В связи с этим Р. Дарендорф отмечает следующие черты, присущие развитым экономикам с 1976 года:

- 1) плавающий валютный курс, более не являющийся стабильным меновым агентом (валюта потеряла статус мерила ценности, будучи чем-то таким, что само требует измерения);
- 2) определение благосостояния стран через их ВВП;
- 3) появление на рынке ценных бумаг специфических инструментов с высокой доходностью и высокими рисками (фьючерсы и опционы);
- 4) распространение идеи внеэкономических факторов ограниченности экономического роста (экологические проблемы, поднятые Римским клубом в докладе 1972 г.)³.

Выход в свет доклада Римского клуба не был связан с первыми тремя феноменами. Так совпало, что вопрос об экологических проблемах, назревший к тому моменту, когда индустриальное общество достигло своего производственного пика (в 1973 г. разразился нефтяной кризис), оказался в одном ряду с проблемами доллара, ВВП и ценных бумаг. Что касается последних, то их появление на рынке

¹ Дарендорф Р. Указ. соч. С. 157–179.

² Hoeslitz B. F. Bibliography of Simon Kuznets // Economic Development and Cultural Change. 1983, Jan. Vol. 31, № 2. P. 433–454; Lundberg E. Simon Kuznets' Contribution to Economics // The Swedish Journal of Economics. 1971, Dec. Vol. 73, № 4. P. 444–459.

³ Пределы роста : пер. с англ. / Д. Медоуз [и др.] ; предисл. Г. А. Ягодина. М. : Изд-во МГУ, 1991.

чаще всего объясняют потребностью в высокой доходности, в то время как проблемы валют и оценки экономики через ВВП, дополняя и усиливая друг друга, порождают недоверие к результативности финансовой деятельности и в конечном счете приводят к кризису:

— плавающие валютные курсы влекут за собой неоднозначность в оценках капиталоборота по причине валютных спекуляций;

— такой показатель, как ВВП, позволяет оценить лишь капиталоборот, но не благосостояние. Например, регион N строит завод и тратит на это сумму x , а потом сносит завод за ту же сумму. Прирост к ВВП региона составит $2x$, а благосостояние на столько же уменьшится, поскольку деньги были израсходованы, но регион ничего не приобрел. Дело в том, что показатель ВВП — это оценка капиталоборота, который является экономической категорией, а благосостояние по преимуществу категория социальная. Долгое время это противоречие не требовалось конкретизировать, так как капиталоборот за счет стабильности валют и отсутствия издержек на поддержание экологии (уничтожение завода в нашем примере относится к экологической проблематике) более или менее соответствовал благосостоянию. Однако опыт СССР наглядно показал, что в стране с высоким ВВП население может быть бедным, если наблюдается одновременно заговаривание (оборот) и дефицит продовольствия (благосостояние)¹.

Относительная непрозрачность капиталоборота и финальных прибылей привела к росту доходности ценных бумаг. На рынке начинают предлагать фьючерсы и опционы. Условно говоря, если акция компании стоит x , то ее покупают за $2x$, так как в будущем за нее будут давать $10x$. Такой подход Дарендорф именует «капитализмом казино», поясняя, что с тем же успехом и примерно той же диспозицией риски/выгоды можно приобретать не фьючерсы, а фишки в игорном заведении. Фьючерсы лишь способствовали усилению нестабильности и непрозрачности рынка. Вся совокупность указанных факторов привела, по мнению Дарендорфа, к «черному понедельнику» 1987 года².

¹ Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры. М. : Республика : Культурная революция, 2006.

² Причина столь крупного обвала, которому не предшествовали никакие специфические сигналы о скорой рецессии, до сих пор остается экономической загадкой. Но какова бы ни была конкретная причина этого события, само его явление в том виде, в каком оно предстало перед тогдашней экономической наукой, продемонстрировало разрыв между представлениями о капитале и благосостоянии. См.: Жижек С. О насилии. М. : Европа, 2010.

Таким образом, трансформация экономики в 1970–1980-е годы привела к разрыву между представлениями о финансовом и реальном благосостоянии. Дарендорф отмечает, что появившиеся в тот период теории постиндустриального общества, хотя и пытались описать происходящие трансформации технологического уклада, в первую очередь все же были ориентированы на поиск выхода из сложившейся ситуации, на «смену тенденции»¹. Распад классического экономического порядка необходимо было чем-то компенсировать. Эта мысль пришла в голову не только Д. Бэллу, Э. Тоффлеру и Р. Инглхарту, но и множеству инженеров, менеджеров и бизнесменов в странах развитого мира. Начал расти спрос на инвестирование в идеи и проекты, которые позволяют вывести основные векторы развития социально-экономической сферы за пределы индустриального порядка.

Однако такое положение дел демонстрирует кардинальное различие связи экономики и труда в индустриальной и постиндустриальной системах. Если в начале XX века расширение прав рабочих можно было обеспечить благодаря растущему благосостоянию компании за счет увеличения прибылей, то в XXI веке этот процесс уже не работает как стабильный экономический принцип.

Постиндустриальное общество — это вызов не только труду, но и всей экономике. Современный капитал постоянно подвергается критике из-за ухудшения положения трудящихся, но при этом гораздо меньше внимания обращается на нестабильность финансовых институтов, замедление роста прибыли и производительности современных экономик. Однако только соотнесение этих двух областей жизни современного общества (экономики и прав, в частности трудовых) дает полную картину того положения, в котором оказался весь мир. Дарендорф утверждает, что проблемы благосостояния и прав в их связи и взаимодействии имеют первостепенную важность для любого современного общества, и акцентирует внимание на том, что соотношение этих проблем в наши дни стало как никогда неясным и противоречивым².

Предыдущие социальные процессы, в том числе и конфликтно-го свойства, базировались на стабильной взаимозависимости благосостояния и прав, дающих доступ к благам. В современном же мире такая взаимозависимость не является стабильной. Запутанность отношений между двумя этими категориями приводит к целому ряду последствий, среди которых наиболее важными с точки зрения анали-

¹ Дарендорф Р. Указ. соч. С. 179–186.

² Там же. С. 186–209.

за конфликтного потенциала организации постиндустриального труда являются следующие.

1. *Латентизация конфликтной составляющей социально-трудовых процессов.*

Классические социально-трудовые конфликты индустриального периода выражались в виде открытого и активного выступления рабочего класса против предпринимателей. Преддверием же этих выступлений были либо попытки трудящихся привлечь внимание работодателя к проблемам, либо их стремление договориться с ним, а значит, четко выразить и ясно донести до него свою позицию. Распространение практики постиндустриального труда и специфической формы организации этого труда, повсеместно определяемой в категориях неформальности и нестандартности, привело к тому, что немногие условия классического сопротивления произволу бизнеса были заблокированы менеджериальными стратегиями. В то же время трудящиеся, как по причине приспособления к специфике постиндустриального технологического уклада, так и по причине адаптации к мерам повышения эксплуатации, перешли на стратегии пассивного и скрытого сопротивления. Гиперконформизм, саботаж, халатность — вот новые приемы борьбы, пришедшие на смену пикетам, митингам и забастовкам.

Работники рискуют скорее не деньгами, а своим психологическим состоянием (оказываясь не безработными, а профессионально выгоревшими). Такая ситуация не только делает социально-трудовые отношения рискованными в силу обилия противоречий. Дополнительная опасность, которую трудно переоценить, в данном случае состоит в том, что указанные противоречия скрыты, они разлагают социальный порядок постепенно, без манифестации, не оставляя ни времени, ни возможности оперативного реагирования. Большинство методов оценки и анализа конфликтных противоречий были сформулированы под условия индустриальной занятости, и ее нынешняя постиндустриальная форма является наисерьезнейшим вызовом для современной социологии труда и конфликтологии.

2. *Радикализация социально-трудовых антагонизмов.*

Латентизация конфликтов, накладываясь на экономический кризис постиндустриальных обществ, как итог, порождает все более острые формы антагонизмов между работниками и работодателями. Если в индустриальных трудовых отношениях указанные стороны сталкивались по вопросу реализации своих интересов относительно все увеличивавшегося благосостояния предприятия, то в совре-

менной действительности это уже не так. Работники и работодатели пытаются реализовать свои притязания исходя из статуса труда и статуса бизнеса в современной культуре без реальной возможности соответствовать им в условиях экономической рецессии. Работники стремятся сохранить свои права и реализовать интересы, но ни сформировавшаяся к настоящему времени практика постиндустриального труда, ни тяжелая конкурентная борьба на современном рынке не способствуют этому. Претензии работников (даже если таковые проявляются в условиях латентизации) компании склонны не удовлетворять, возникающие же противоречия — не разрешать, а блокировать, так как ресурсов на подобного рода инициативы не хватает. В этой связи работодатели не идут на компромисс с работниками до самого момента краха предприятия, когда такой компромисс уже не имеет смысла.

Открытость противостояния работников и работодателей могла бы привлечь внимание государственных органов, способных вмешаться и нормализовать обстановку (как это было, например, на Цементном заводе в Пикалеве в 2008 г., когда там возник конфликт по поводу невыплаты заработной платы¹). Однако латентизация способствует скорее отсутствию стремления к взаимодействию между трудящимися и администрацией по поводу сложившейся на предприятии ситуации, самозамыканию этих групп на своих проблемах. Стороны могли бы определить наличие негативных процессов через ухудшение условий труда или же снижение норм выработки, а определив — начать совместно решать проблемы на структурном уровне.

В действительности же стороны, обнаруживая ухудшение ситуации, полагают ее исток в «злой воле» оппонента («ленивые рабочие / жадные работодатели»). При формировании образа врага начинается выстраивание автономных стратегий латентной конфронтации, где процессы влияния на оппонентов опосредованы структурой предприятия, и оттого возможность решить ситуацию позитивным образом уменьшается. В открытых конфликтах их участники явно обменивались, пусть и неприятными, но все же мнениями друг о друге. Таким образом, был шанс на то, что оппоненты смогут встать на сторону друг друга и помыслить картину конфликта в целом как структуру, противоречия которой зависят не от злой воли одного из них, а от логики общественного взаимодействия.

¹ Однако и в данном случае вмешательство оказало лишь временный позитивный эффект. См.: У предприятий Пикалево вновь возникли разногласия // РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20091015/189020201.html> (дата обращения: 25.11.2020).

3. Наличие «технологических лагун» в структуре постиндустриального общества.

Постиндустриальный труд, полагаясь на высокотехнологичность, сам по себе таковым не является и, более того, по многим параметрам обедняет технологическую базу. Классическим примером этого является ситуация с переходом России от индустриального к постиндустриальному технологическому укладу.

Отечественная специфика этого процесса заключалась в том, что советская промышленность и ее индустриальная организация не замещались постиндустриальными элементами, а были разрушены экономическим кризисом. Параллельно с этим снятие «железного занавеса» открыло для отечественного рынка доступ различных товаров, в том числе и новых технологий. Так, по уровню компьютеризации Россия колоссально превосходит СССР и в общем весе технологичности современного труда опережает Советское государство. В то же время в России довольно слабо развит сектор высокотехнологичного производства товаров народного потребления (и части военной продукции). Имеющиеся мощности IT-сферы используются для обслуживания низкоквалифицированного труда в третичном секторе и не требуют развитой системы навыков от основной массы таких работников. Иными словами, прогресс в этой области указывает на структурный регресс в общей совокупности технологических процессов, что довольно неочевидно для индустриального подхода к анализу производства.

Развитые технологии, импортируемые в страну, способствуют замещению высокотехнологичного труда трудом низкотехнологичным. Офис для работы дизайнеров, оснащенный 20 современными компьютерами, может быть так же сложен по уровню своей технологичности, как и один станок с программным управлением (это легко отследить через сопоставление их цен), однако требует меньшей квалификации персонала (определяется через текучесть кадров и степень возложенной на работника ответственности, а также через размер оплаты труда), равно как и более низкого уровня экономических вложений¹. В то же время станок требует более высокотехнологичного обслуживания.

Иными словами, высокотехнологичность постиндустриальной экономики не может быть определена исключительно грубым суммированием технической оснащенности. Такой подход во многом

¹ Зубкова М. А. Автоматизация производства в современном мире // Молодой ученый. 2017. Вып. 150. С. 308–311.

сохраняет индустриальные пережитки. В мире высоких технологий, где даже самые распространенные практики хозяйственной деятельности апеллируют к компьютерам, высокотехнологичность может быть определена лишь через структурные компоненты: участие высоких технологий в производстве высокотехнологичного товара. Современная же практика постиндустриального хозяйствования демонстрирует определенный технический регресс в той мере, в какой новые технологии ведут не к дальнейшей технологизации, а к ее замещению простым трудом, тем самым способствуя пролонгации кризисных процессов. Это особенно актуально для России, так как понижение структурной технологичности проистекает из распада индустриальной системы СССР.

Из анализа данных последствий для социально-экономической сферы можно сделать следующие выводы.

1. Наложение кризисных процессов в экономике на специфику организации постиндустриального труда усиливает степень конфликтного потенциала социально-трудовых отношений. В некотором смысле сама специфика организации труда предопределена указанным структурным кризисом в экономике, начавшимся на рубеже 1970–1980-х годов и носящим глобальный характер.

2. Современная латентизация и антагонизация трудовой конфликтности предъявляют новые требования как к анализу, так и к разработке мер решения возникающих в сфере труда противоречий. На сегодняшний день исследовательский аппарат дисциплин, занимающихся данными вопросами, не предоставляет возможности эффективного обнаружения и устранения конфликтов на подобной почве. Отсутствие же их своевременной диагностики и разрешения угрожает социальному благополучию современных обществ.

3. Возможность структурного технологического регресса экономики, вызванная использованием постиндустриального труда, при котором основная ставка делается одновременно и на повышение капиталоборота, оторванного от категории благосостояния, и на социально незащищенную и относительно малоквалифицированную рабочую силу, способна продлевать и усиливать кризисные процессы в сфере экономики.

Как видно из представленных последствий изменения положения системы хозяйствования в постиндустриальный период, экономические проблемы, соединяясь с проблемами специфики организации труда, порождают существенные затруднения и ведут к серьезным сложностям в сфере занятости и социальной защиты населения.

В связи с этим не представляется чем-то удивительным стремление ряда социальных агентов свернуть практику постиндустриального труда, свести ее на нет. В табл. 13¹ представлено картирование основных рисков и возможностей от реализации практик постиндустриальной занятости, сделанное на основе SWOT-анализа.

Таблица 13

Риски и выгоды постиндустриальной занятости

Работники	Работодатели	Государство
Выгоды		
Гибкий график занятости	Глобальный кадровый выбор в рамках дистанционной занятости	Снижение уровня безработицы, рост занятости
Оптимизация труда	Снижение ригидности системы администрирования	Трудоустройство групп населения с ограничениями к труду (инвалиды, пенсионеры)
Диверсификация логистических затрат	Оптимизация затрат при создании и поддержании рабочих мест	Разгрузка логистики
Возможность совместительства работы с учебной или другой работой	Способность системы производства быстрее подстраиваться под конъюнктуру спроса	Создание новых рабочих мест
	Возможность концентрации сил предприятия на отдельных актуальных проектах	Повышение мобильности рабочей силы в стране
	Производственная гибкость предприятия на базе не штатных, а ситуативных сотрудников	Создание в стране современного рынка труда
	Оптимизация издержек на содержание штата сотрудников	
Риски		
Нестабильность труда	Низкая квалификация персонала	Замещение стабильной занятости нестабильной, отсутствие гарантий занятости
Понижение социальной защищенности, неспособность реализовать те или иные трудовые права	Понижение степени контроля за качеством труда	Усложнение надзорной и регулирующей деятельности в сфере труда и социальной политики

¹ Составлена авторами.

Окончание табл. 13

Работники	Работодатели	Государство
Потеря возможности участия в социальном партнерстве или же существенные затруднения для участия в нем	Низкая лояльность персонала к предприятию	Препятствие развитию социального партнерства
Нарушение базовых трудовых прав работников		Недоимки налогов
Использование трудовых отношений без юридического оформления		Снижение социальной защищенности труда
		Структурный регресс экономики, вызванный замещением высокотехнологического производства низкотехнологичным, на основе низкоквалифицированной рабочей силы

Как видно из представленной таблицы, для работников и государства количество рисков, связанных с практикой постиндустриального труда, оказывается выше, чем для бизнеса. В то же время нужно учитывать, что в таблице перечислены риски и выгоды без указания степени их влияния на труд и экономику. Можно полагать, что важность отдельных параметров не перекрывает всей совокупности тяготения тех или иных агентов социально-трудовых отношений к рискам или выгодам. Возникает двойственная ситуация, связанная с тем, что постиндустриальный труд, будучи современной формой организации занятости и соответствуя современному технологическому укладу, с этой точки зрения дает существенные выгоды каждому участнику рынка. Однако с точки зрения организации такого труда все эти выгоды могут стать угрозами, если не будет проведена эффективная и грамотная стандартизация занятости.

Нетипичность и сложность этой задачи, требующей новых подходов, приводит к тому, что наиболее частой реакцией на рост сферы постиндустриального труда является увеличение числа запретительных мер¹. Однако дискуссии по поводу мер реформирования постиндустриального труда все еще продолжаются, и необходимость в предложении способов и подходов к минимизации конфликтогенного потенциала данного феномена остается как никогда актуальной.

¹ Куренной А. М. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? // Кадровое дело. 2011. № 6 (102). URL: <https://www.kdelo.ru/art/170064-qk-zaemnyu-trud-v-rossii-uzakonit-nelzya-zapretit> (дата обращения: 25.08.2020).

Глава 4

МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ КОНФЛИКТОГЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ТРУДА

4.1. ОБОСНОВАНИЕ И СПЕЦИФИКА РЕФОРМИСТСКОГО ПОДХОДА ПО СНИЖЕНИЮ КОНФЛИКТОГЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Риски и неопределенность, характерные для организации постиндустриального труда как во всем мире, так и в России, часто подталкивают агентов социально-трудовых отношений к запретительным мерам при регулировании данного феномена. В то же время необходимо отметить, что работодатели, несмотря на кажущуюся выгоду, не всегда стремятся инициировать процесс легализации постиндустриальной занятости. Если в отношении государства и профсоюзов запретительный подход может быть объяснен тем, что их положение предполагает большее количество рисков, то в случае работодателей этот подход неприменим. В табл. 14¹ приведены причины, подталкивающие агентов социально-трудовых отношений к запретительному подходу.

Таблица 14

Факторы предпочтительности запретительных мер в сфере легализации постиндустриальной занятости

Агент СТО	Факторы предпочтительности запретительных мер
Государство	необходимость широкомасштабной реформы трудового законодательства, способной вызвать рост социальной напряженности
	отсутствие соответствующей системы мониторинга и учета постиндустриальной занятости приведет к необходимости ее создания, связанного с существенными финансовыми затратами
	финансовая обременительность реформы трудового законодательства
Профсоюзы	суждение о практике нестандартного труда как об избыточной различными мерами по ущемлению прав и интересов работников (негативный опыт)
	угроза принципам профсоюзной организации (солидаризация, массовость, централизация, стабильность)
	необходимость реформирования профсоюзной организации под реалии постиндустриальной занятости представляется рискованным и затратным предприятием

¹ Составлена авторами.

Окончание табл. 14

Агент СТО	Факторы предпочтительности запретительных мер
Работодатели (малый бизнес)	<p>легализация подобных трудовых отношений сделает финансовую деятельность организации прозрачной для надзорных органов (в первую очередь для налоговой инспекции)</p> <p>опасения по поводу сокращения числа инструментов регулирования нестандартного труда в случае легализации постиндустриальной занятости</p> <p>опасения по поводу повышения степени бюрократизированности постиндустриальной занятости и потеря одной из немногих возможностей избежать бюрократизации в труде</p>
Работодатели (крупный бизнес)	<p>угроза конкуренции со стороны конгломератов малого бизнеса, использующего постиндустриальную организацию труда</p> <p>опасения по поводу введения компании в состояние нестабильности при реформировании системы организации труда (реформирование понимается здесь как мера, навязанная конкурентной борьбой)</p>

Как можно видеть из табл. 14, у всех агентов социально-трудовых отношений есть причины, побуждающие их прибегнуть к запретительным мерам в отношении легализации существующих форм организации постиндустриального труда. В общем и целом позиция государства, профсоюзов и работодателей сводится, содержательно по-разному, но структурно одинаково, к следующему: легализация — это рискованное и затратное мероприятие.

В связи с этим особо следует выделить позиции государства и профсоюзов как агентов, имеющих негативный опыт реформирования. Правительство в последние пять лет столкнулось с отрицательным восприятием своих интересов теми группами населения страны, которые были связаны со сферами реформирования (введение системы «Платон», пенсионная реформа). Реализация еще одной реформы, которая по масштабам будет превышать две другие, вместе взятые, представляется в некоторой степени неоправданным риском¹. Если говорить о профсоюзах, то их «травматический опыт»

¹ Следует отметить, что тотальное запрещение различных форм организации постиндустриальной занятости также представляется излишне радикальным шагом. В силу этого государство занимает нейтрально-неопределенную позицию по данному вопросу. Некоторое исключение представляют собой закон о запрете заемного труда и закон о самозанятых. Однако и в данных законодательных инициативах правительство сохранило нейтрально-неопределенную позицию. Закон о самозанятых не проясняет трудовые отношения и касается исключительно вопросов налоговой политики, а закон о запрете заемного труда является лишь набором поправок, предъявляющих ряд специфических требований при организации кадровых агентств и только в малой степени регулирующих трудовые отношения в этой области. См.: Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/ (дата обращения: 25.11.2029) ;

начала 1990-х по вынужденному реформированию своей организации в связи с переходом от командно-административной к рыночной экономике до сих пор задает критерий подобных преобразований, навязываемых экономической действительностью. При таких исходных установках государства и профсоюзов трудно представить их собственное инициативное стремление к реформированию сферы занятости.

Что же касается бизнеса, то его консерватизм связан с адаптацией к устоявшимся условиям экономической деятельности. В современной России наблюдается исключительно низкий показатель динамики трансформирования организаций из компаний малого бизнеса в крупные предприятия¹. Окрепшие в своих нишах компании малого и крупного бизнеса обладают разным по сути, но одинаково консервативным мышлением. Первых устраивает их статус «теневика», не обремененного излишними транзакциями и бюрократизированностью. Вопрос же нестабильности таких предприятий не может быть прояснен через легализацию форм постиндустриального труда, следовательно, он не влияет на указанную повестку. Вторых устраивает их монопольное положение на рынке, и причин для самореформирования у них меньше, чем даже у малого бизнеса. В каком-то смысле наиболее заинтересованным в легализации форм постиндустриальной занятости является средний бизнес, но, так как он не имеет эффективных инструментов лоббирования своих интересов, его влияния оказывается недостаточно, чтобы инициировать процесс изменений в сфере занятости².

Однако консервативность позиций агентов социально-трудовых отношений определена их собственным статусом, рисками и опасениями, производными от них самих. На сегодняшний день подобный консерватизм оказывается позицией, терпящей постоянный урон от средовых факторов, а именно — от специфики изменения труда в России. Данные изменения иллюстрируются некоторыми

Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“ в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения: 25.11.2029).

¹ *Барина В. А., Земцов С. П.* Международный сравнительный анализ роли малых и средних предприятий в национальной экономике: статистическое исследование // Вопросы статистики. 2019. № 26. С. 55–71.

² См. об этом: *Шер П.* Сильный средний бизнес: как справиться с семью основными препятствиями роста. М. : Альпина Паблишер, 2016.

показателями, предоставленными органами государственного учета занятости. В табл. 15 показана динамика изменений объемов неполной занятости за период 2014–2016 годов.

Таблица 15

**Изменение динамики объемов неполной занятости
в период с 2014 по 2016 год¹**

Год	2014	2015	2016
	Темп прироста по отношению к 2013 г. (%)	Темп прироста по отношению к 2014 г. (%)	Темп прироста по отношению к 2015 г. (%)
Количество работников с неполной нагрузкой по инициативе работодателя	5,8	37,4	–4,1
Количество работников с неполной нагрузкой по соглашению сторон	3,0	10,4	9,0
Количество работников, находящихся в простое по инициативе работодателя	14,9	3,9	–22,4

Как видно из представленной таблицы, количество работников, чья нагрузка не соответствует установленным Трудовым кодексом стандартам, демонстрировало рост, однако к 2016 году по двум из трех показателей стало демонстрировать спад. На основании лишь одной этой таблицы можно констатировать понижение объемов неполной нагрузки или же простоя в формальном секторе. Эта же мысль подтверждается и данными следующей таблицы.

Из таблицы следует, что неполная занятость имеет совокупную тенденцию к понижению. Начало этой динамики можно отследить по табл. 16. Однако показатели по объемам занятости в рамках гражданско-правовых отношений остаются стабильно растущими.

Таким образом, на уровне государственной статистики можно зафиксировать, что демонстрируемый объем сокращения неполной занятости вовсе не означает увеличения полной, а свидетельствует о диверсификации форм занятости. Более того, увеличение доли занятости, связанной с гражданско-правовыми отношениями, в большей степени наблюдается среди молодежи, выходящей на рынок труда, что также свидетельствует о все возрастающей тенденции неформализации заня-

¹ Изменение темпов роста неполной занятости в 2014–2016 гг. // Росстат : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 25.11.2020).

тости¹. При этом за тот же 2018 год наблюдается следующая картина занятости в неформальном секторе, которую отражает табл. 17.

Таблица 16

**Изменение динамики объемов занятости
на условиях неполной или гражданско-правовой занятости²**

Год	2016			2017			2018		
	тыс. чел.	в % к занятым	темп прироста к 2015 г.	тыс. чел.	в % к занятым	темп прироста к 2016 г.	тыс. чел.	в % к занятым	Темп прироста к 2017 г.
Непостоянная занятость	2639,0	3,68	1,1	2681,0	3,70	0,54	2612,0	3,56	-3,78
Занятость по договору гражданско-правового характера	590,0	0,82	0,83	617,0	0,85	3,65	640,0	0,87	2,35
Всего	3229,0	4,52	1,78	3298,0	4,61	2,13	3252,0	4,49	-2,60

Таблица 17

Среднемесячный показатель количества зарегистрированных соискателей на сайтах, предоставляющих помощь в поиске места работы в формате «фриланс»³

Сайт, предоставляющий дистанционную работу	Численность вновь зарегистрированных на сайте фрилансеров в среднем за месяц (тыс. чел.)
Fl.ru	58,0
Free-lance.ru	47,5
YouDo.com	34,6
Elance.com	33,2
Freelancehunt.com	19,0
Weblancer.net	17,8
frilansim.ru	15,0
Итого	225,1

На основании данных указанных сайтов можно сделать вывод о том, что в среднем в год ими пользуется порядка 2 млн человек (в некотором смысле эти цифры занижены, так как не учитывают сезонную активность поиска работы). Эти расчеты сходятся с данными

¹ См.: Мусаев Б. А. Влияние нестандартной занятости на изменения социально-трудовых отношений : дис. ... канд. экон. наук. М., 2018.

² Изменение темпов роста неполной занятости в 2014–2016 гг.

³ Составлено по данным сайтов: www.Fl.ru; www.freelancehunt.com; www.Weblancer.net; www.frilansim.ru; www.YouDo.com; www.Free-lance.ru; www.Elance.com (дата обращения: 25.11.2020).

экспертного сообщества, занимающегося вопросами неформальной занятости и оценивающего рынок фрилансеров в 2,3 млн человек¹. При этом за период с 2016 по 2018 год оценочный показатель увеличения рынка фриланса составил 3,3 раза². Что же касается объемов работ, то за период с 2017 по 2018 год имеет место рост с 0,279 млрд рублей до 1,023 млрд рублей. В 2019 году этот показатель уже составил 7,5 млрд рублей, то есть рынок фрилансерских услуг вырос на 700 %.

Подобное увеличение объемов фриланса не является чем-то уникальным: с момента появления данного типа услуг фриланс демонстрирует устойчивый рост и развитие как альтернативу индустриальному стандарту труда во множестве отраслей (в первую очередь IT). Эта же ситуация роста характерна и для других типов постиндустриальной занятости. Так, в сфере аутстаффинга и аутсорсинга к 2019 году размер рынка оценивался в 80 млн долларов (по среднему курсу 2019 г. это составляло порядка 5,124 млрд руб.)³. При этом отмечается, что в последние два десятилетия рынок заемного труда неуклонно демонстрировал позитивную динамику развития⁴.

Иными словами, регистрируемая государственной статистикой динамика изменений в сфере неполной занятости, дополненная данными кадровых агентств и экспертными оценками, показывает, что нестандартная занятость (в первую очередь фриланс и заемный труд) имеет устойчивую тенденцию к распространению. Таким образом, позиции агентов социально-трудовых отношений, связанные с запретительными или ограничительными мерами в отношении постиндустриальной формы труда, оказываются в противоречивых отношениях с актуальной действительностью⁵.

¹ С начала кризиса число фрилансеров в России выросло в 3,3 раза // Профессионалы.ru. URL: <https://professional.ru/Soobschestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/> (дата обращения: 25.11.2020).

² Березина Е. Сам себе хозяин // Российская газета. 2016. 24 нояб. № 268 (7136). URL: <https://rg.ru/2016/11/24/na-rossijskom-rynke-truda-vyroslo-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html> (дата обращения: 25.11.2020).

³ Мионов А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее // HR-portal. URL: <https://hr-portal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee> (дата обращения: 25.11.2020).

⁴ Горюхова Е. Персонал на время // Справочник по управлению персоналом. 2006. № 3. С. 101.

⁵ Неотвратимость постиндустриальности в трудовой сфере фиксируется множеством исследователей, занимающих как оптимистическую, так и пессимистическую позицию по данному поводу. См.: Смирных Л. И. Нетрадиционные трудовые договоры: рост занятости или снижение заработной платы? М.: Издат. дом ВШЭ, 2011. С. 6; Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Заемный труд: последствия для работ-

Как уже отмечалось ранее, форма занятости, характерная для постиндустриального технологического уклада, обладает существеннейшим объективным признаком — связью со способами производства. Запретительные меры в этой сфере не только не смогут остановить процесс распространения данного труда, но и с большой долей вероятности нанесут ощутимый ущерб конкурентоспособности отечественной экономики, что лишь усилит деградацию социальной сферы, с ее правами и гарантиями¹. Высокая затратность реформирования и сопутствующие риски не могут перевесить насущной необходимости в институционализации и создании механизмов регулирования постиндустриального труда.

Говоря об опасениях агентов труда, отметим, что их позиции по данному вопросу могут быть объяснены идеей «игры вслепую». Профсоюзы опасаются, что переход на схемы постиндустриальной организации приведет к существенным проблемам, вызванным непрозрачностью ситуации и отсутствием строго установленных правил поведения в сфере труда. Этому же опасается и бизнес.

Негативный опыт экономических и социальных трансформаций в России 1990-х годов высветил невозможность конструктивных преобразований в условиях распада всех систем регламентации и легализации. Эпоха перехода от командно-административной системы к рыночной была особой историей, связанной с распадом государства и глубочайшим трансверсальным кризисом отечественной действительности. Эта же ситуация может возникнуть и в случае, если постиндустриальные формы труда не будут успешно интегрированы в систему отечественной занятости².

Запретительный подход не может выступать эффективной мерой в отношении практики постиндустриального труда, тем более как подход по минимизации конфликтогенного потенциала оной. При запретительном подходе все процессы латентизации, антагонизации и структурно-технологического регресса получат дополнительный стимул, так как не будет базы их преодоления.

Исходя из этого, эффективной мерой минимизации конфликтогенного потенциала способов организации постиндустриальной

ников. М. : Центр соц.-труд. прав, 2012. С. 32 ; *Аникин Б. А., Рудая И. Л.* Аутсорсинг и аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2009.

¹ *Серегина Л. В.* Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация // Журн. российского права. 2011. № 2. С. 75.

² *Власенко М. С.* Проблемы регулирования заемного труда в России : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 174.

занятости может служить лишь реформистский подход, реализованный как меры государственного развития институционализации неформального труда. Реформистский подход отвечает целому ряду требований, необходимых для успешной интеграции постиндустриальной занятости в отечественные институционализированные социально-трудовые отношения.

1. Государство является единственным обладателем достаточно-го количества ресурсов (в первую очередь организационно-правовых) для проведения широкомасштабных мер легализации постиндустриальной занятости.

2. Установление правовых рамок постиндустриальной занятости является первым шагом по ее интеграции, на основании которой агенты социально-трудовых отношений могут скорректировать свои стратегии поведения.

3. Государство структурно ориентировано на благополучие всего общества, а не отдельных социальных агентов.

4. Реформистский подход не препятствует развитию постиндустриальной занятости, а предоставляет ей для этого правовую базу, тем самым укрепляя тенденцию и позволяя отечественной социально-экономической системе извлечь выгоду из глобального тренда.

5. Государства способны через механизмы уже имеющихся институционализированных практик в сфере труда реформировать сферу занятости в рамках сотрудничества с агентами социально-трудовых отношений (примером такой практики является институт социально-го партнерства).

6. Государство способно компенсировать издержки и сгладить противоречия переходного периода от индустриальной к постиндустриальной организации труда.

Таким образом, реформистский подход, организованный на базе государственной инициативы по легализации и институционализации практики постиндустриального труда, является наиболее предпочтительным для деконфликтизации данной сферы занятости. Необходимость реформирования во многом уже была ясна на уровне самого описания сферы постиндустриального труда, приведенного выше. Здесь же особо подчеркивается ведущая роль государства в этом процессе.

Перейдем к рассмотрению непосредственно самой специфики реформистского подхода, связанной с возможностью минимизации конфликтогенного потенциала постиндустриального труда.

Как уже было отмечено ранее, организация постиндустриального труда в России в том виде, в котором она практикуется к настоящему моменту, порождает целый ряд противоречивых тенденций, основные последствия которых сводятся к следующим:

- латентизации конфликтного взаимодействия;
- антагонизации позиций сторон;
- структурному и технологическому регрессу экономики.

Эти последствия детерминированы как противоречивостью социально-трудовых отношений, так и экономикой современного типа, основные характеристики которой были продемонстрированы в рамках концепции Р. Дарендорфа.

Прежде всего в вопросе минимизации конфликтогенного потенциала нетрадиционной занятости необходимо обратить внимание на то, что реформистский подход направлен на предупреждение, а не урегулирование конфликтов в социально-трудовых отношениях. Во-первых, это связано с тем, что подобного рода конфликты базируются на противоречиях, расположенных в логике существующей организации труда. Изменение данной логики в процессе реформирования приведет к снятию указанных противоречий и, таким образом, к уничтожению оснований подобных конфликтов. Во-вторых, латентизация конфликтного поведения представляет существенную исследовательскую проблему в вопросе диагностики конфликтов. Попытка бороться с частными последствиями противоречий в виде социально-трудовых конфликтов могла быть адекватной мерой для индустриальной системы труда, где противоречия концептуализировались, а конфликты институционализировались. Для постиндустриальной экономики такие условия еще не сформированы, следовательно, не существует сколько-нибудь эффективной базы работы непосредственно с самими конфликтами. На основании этого реформистский подход определяется как подход по предупреждению трудовой конфликтности, ориентированный на снятие исходных противоречий актуальной практики организации постиндустриального труда.

Другим аспектом реформистского подхода, нацеленного на понижение конфликтогенного потенциала постиндустриального труда, является рамочный характер предлагаемых мер. Под этим подразумевается, что реформистский подход должен заложить понятийные схемы и базирующиеся на данных схемах общие правила взаимодействия социальных агентов. «Трудовое законодательство всегда отражает баланс отношений между работниками, работодателями и государством

и должно описывать по возможности все случаи взаимоотношений всех трех сторон, касающиеся вопросов труда»¹. Иными словами, реформистский подход устанавливает общие «правила игры» в сфере организации практики постиндустриального труда, понятные и доступные агентам социально-трудовых отношений. Стабильные правила деятельности в этой сфере минимизируют риск непрозрачности, являющийся одним из главных факторов-конфликтогенов социально-экономической действительности.

Реформистский подход к организации занятости необходимо реализовывать в тесном сотрудничестве с альянсами работодателей и профсоюзами. Для этого целесообразно использовать уже имеющиеся платформы взаимодействия, главной из которых является система социального партнерства. В рамках трипартистского сотрудничества работники и работодатели смогут донести свои соображения по поводу организации постиндустриального труда до государства, совместными усилиями обеспечить взаимоприемлемое установление принципов регулирования социально-трудовых отношений.

Отсутствие сотрудничества по данному вопросу приведет к ситуации, при которой теневой подход станет более выгодной стратегией, чем участие в заведомо неприемлемой системе легализованных отношений. Без сотрудничества при реформировании организации занятости практически гарантирована ситуация появления конфликтов, связанных с несогласием относительно правил рынка труда, и установления теневых принципов ведения бизнеса, злоупотребления в рамках которых и разлагают систему занятости в настоящий момент. Таким образом, реформистский подход реализуется как практика сотрудничества на базе институтов трипартизма.

Исходя из данной специфики реформистского подхода, меры по его реализации могут предполагать:

- установление правового поля регулирования постиндустриального труда;
- организацию системы сотрудничества на базе института социального партнерства, а также предложение мер повышения эффективности и результативности такого сотрудничества;
- разработку дополнительных, системообразующих мер в сфере постиндустриального труда.

Необходимость и целесообразность реформистского подхода определяется тем, что он:

¹ Починок А. Действующий Трудовой кодекс устарел // Охрана труда в России. URL: <http://www.ohranatruda.ru/news/898/146338/> (дата обращения: 25.11.2020).

- предупреждает трудовую конфликтность, способствуя снятию исходных противоречий актуальной практики организации постиндустриального труда;
- устанавливает общие «правила игры» в сфере организации постиндустриального труда;
- реализуется как сотрудничество агентов труда на базе институтов трипартизма.

Указанные черты являются рамками конкретных мер по снижению конфликтного потенциала актуальной практики постиндустриальной занятости, которые будут рассмотрены в дальнейшем.

4.2. МЕРЫ СНИЖЕНИЯ КОНФЛИКТОГЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РОСТА ОБЪЕМОВ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Опыт становления трудового законодательства в начале XX века показывает, что государство, в рамках правового поля которого происходит взаимодействие труда и капитала, способно оказывать существенное влияние на их взаимоотношения. Проблематика современной смены технологических укладов существенно затруднила процесс выстраивания договоренностей между работниками и работодателями, привела к деинституционализации многих отношений, усложнила или даже заблокировала те или иные подходы к установлению баланса между агентами сферы занятости. Тем не менее роль государства в этом вопросе все еще остается ведущей. Более того, те проблемы, с которыми столкнулись предприниматели и работники, усиливают регулируемую роль государства в этой сфере. Именно в связи с этим снижение конфликтного потенциала постиндустриального труда должно быть инициировано со стороны государства и проходить в тесном сотрудничестве с работниками и работодателями.

Установление правового поля должно иметь вид так называемых «рамочных соглашений». Под ними понимаются общие правила регулирования той или иной сферы, которые дают правовую основу, конкретизируют права и обязанности сторон, и в то же время предполагают возможность дальнейшего уточнения, установления и изменения различных порядков регламентации соответствующей деятельности. Рамочные соглашения довольно хорошо зарекомендовали себя как способ организации индустриальных трудовых отношений,

содействующий снижению конфликтности в данной сфере. Хрестоматийным примером является рамочное соглашение о труде 1928 года, до сих пор регулирующее принципы взаимодействия работников и работодателей в Норвегии¹.

В то же время отсутствие правовой базы регламентации постиндустриальной занятости, как отмечают некоторые исследователи², лишь способствует непрозрачности отношений работников и работодателей, различным злоупотреблениям и, как следствие, повышению латентизации конфликтных процессов, их эскалации³. Рамочные соглашения кажутся предпочтительнее строгих и исчерпывающих правовых систем, так как последние демонстрируют меньшую пригодность для регулирования тех сфер, которые характеризуются постоянными инновациями (существующая правовая база не будет за ними поспевать) и высокой степенью вовлеченности агентов среды в процесс принятия решений. Второе обстоятельство становится препятствием в силу того, что стабильные правовые базы тяжело организовать на базе сотрудничества сторон, а в сфере трудовых отношений отказ от учета мнения работников или работодателей приведет лишь к теневым подходам. Таким образом, реформирование системы организации постиндустриального труда необходимо начинать с установления рамочных соглашений. Для этого целесообразно действовать одновременно в двух плоскостях:

— формировать общий понятийный стандарт, определяющий круг вопросов и основные понятия регулируемой сферы (формальный аспект);

— формировать первичные договоренности между работниками и работодателями по поводу регулирования сферы постиндустриального труда на основе данного стандарта (содержательный аспект).

¹ Грэхем Х. Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов : пер. с англ. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 488–502.

² См.: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы Ежегод. междунар. науч.-практ. конф. по проблемам социально-трудовых отношений (17-е заседание), 26 мая 2017 г. / ред. кол.: А. А. Федченко, О. А. Колесникова ; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). Воронеж, 2017.

³ Стоит отметить, что для индустриального типа социально-трудовых конфликтов эскалация способствовала манифестации противостояния и была с ней в прямой зависимости. Для конфликтов, разворачивающихся в сфере постиндустриальной занятости, в связи со спецификой их организации, отмеченной латентизацией и антагонизацией, повышение эскалации не означает манифестации противостояния, что способствует негативным процессам в сфере труда. Угроза оказывается и сильной, и скрытой одновременно.

Основой для формирования правового стандарта, играющего роль формообразующего принципа рамочных соглашений, может выступать существующая международная практика определения форм занятости. В частности, речь идет о таком документе, как Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости»¹. Вышедшая в 1997 году, данная конвенция до сих пор не ратифицирована Россией, несмотря на то, что рынок неформальной занятости демонстрирует исключительно высокий рост².

Установление регламентирующих стандартов, соответствующих нормам международного трудового права и его наиболее передовым разработкам, должно быть подкреплено развитием частных инициатив, опирающихся на документы МОТ и учитывающих отечественную специфику. Речь идет о различных законотворческих инициативах со стороны профсоюзов и альянса работодателей.

Базовой площадкой для выдвижения, обсуждения и принятия таких инициатив является Российская трехсторонняя комиссия. Данный механизм апеллирует к уже сложившейся системе отношений, подкрепленной Трудовым кодексом РФ. В рамках социального партнерства участники трехсторонних отношений выполняют несколько функций, способствующих как выдвижению законотворческих инициатив, так и их реализации в качестве поправок к существующим актам РФ или в виде новых актов. К таким функциям относятся:

— постоянные взаимные консультации (переговоры) между участниками социального партнерства, в рамках которых они обмениваются своими предложениями по регулированию социально-трудовых отношений;

— работа постоянного органа регулирования социально-трудовых отношений в лице трехсторонней комиссии;

— контроль за выполнением принятых соглашений и действующих договоров;

— работа экспертной группы, анализирующей и оценивающей перспективы развития социально-трудовых отношений.

Существующая на данный момент система социального партнерства, как представляется, не реализует в полной мере свой потенциал

¹ Конвенция Международной организации труда от 19 июня 1997 г. № 181 «О частных агентствах занятости» // СПС Гарант. URL: <https://base.garant.ru/2560697/> (дата обращения: 25.11.2020).

² Шкиренко Г. А. Влияние глобализации на современный рынок труда // Занятость и безработица в современном мире : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Воронеж, 2011. С. 226–235.

в деле регламентации постиндустриальной занятости. Это связано с целым набором факторов.

1. Постиндустриальная занятость в той форме, в которой она сложилась к настоящему моменту, является вызовом профсоюзной солидарности. Большинство неформально занятых работников (фрилансеров, работников заемного труда и т. д.) не состоят в профсоюзах и в связи со спецификой своего положения имеют ограниченные возможности для объединения. Социальное партнерство апеллирует в первую очередь к профсоюзам, а они лишь номинально заинтересованы в судьбе работников, которые не состоят в них.

2. Работодатели, не ощущая прямой позитивной связи между участием в системе социального партнерства и ростом производства, недостаточно заинтересованы в данной системе. Более того, считая, что требования профсоюзов представляют угрозу их прибыли, и полагаясь на неформально занятых как на условие максимизации выгоды, они склонны избегать участия в социальном партнерстве.

3. Несмотря на фиксированное положение государства в системе трипартизма и строго очерченную его роль в ней, в отечественной правовой системе не прописан алгоритм реализации этой роли. Современное трудовое законодательство страдает от размытости механизмов, посредством которых государство могло бы реализовывать функции регулятора и надзорного агента через систему социального партнерства.

Такое положение дел приводит к ситуации, при которой база инициатив по регулированию и институционализации постиндустриального труда не выполняет возложенных на нее функций. В этой связи требуется реформирование системы социального партнерства.

Подобного рода инициативы уже реализуются в России¹. Государственная политика в сфере труда и занятости предполагает повышение ясности в вопросе реальных механизмов влияния на социально-трудовые отношения. В рамках данной политики претворяются в жизнь меры по регламентации нестандартных типов занятости. Однако отмечается, что конкретизация имеющихся рычагов воздействия на сферу труда не предполагает поиска новых, в первую очередь экономических, механизмов вовлечения участников социального парт-

¹ Приказ Федеральной службы по труду и занятости РФ от 22 декабря 2017 г. № 738 «Об утверждении деятельности Федеральной службы по труду и занятости, включая реализацию приоритетных проектов, на 2018 год». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291233/a1a94b8480c8e3d17aedbc0d3556cff56a242795/ (дата обращения: 15.05.2021).

нерства в данный процесс¹. Более того, разведение правовых и экономических мер воздействия является скорее условностью, нежели чем-то, что отражает то, как реально регулируется рынок труда. На рис. 6 представлена система регулирования рынка занятости в рамках государственной социальной политики.

Правовые и экономические рычаги воздействия, как видно из представленного рисунка, должны взаимодополнять друг друга. Их взаимосогласованность раскрывается в процессе развития социальной ответственности предпринимательства.

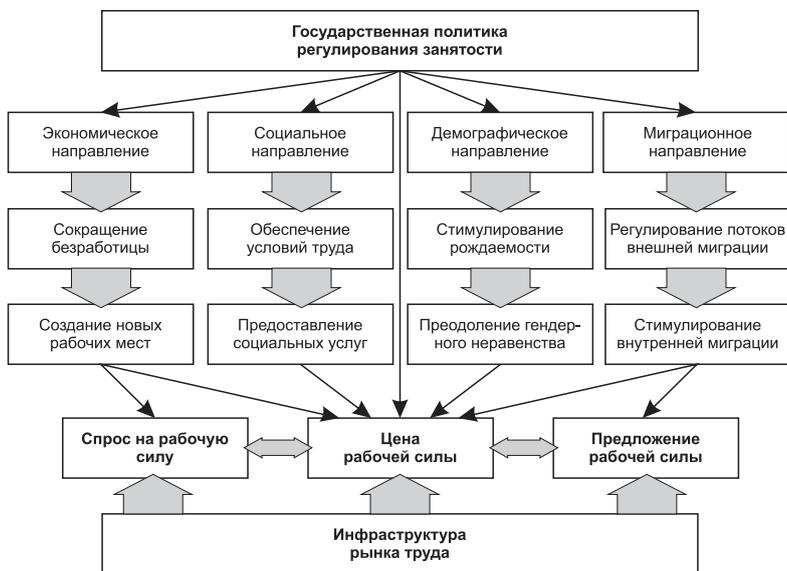


Рис. 6. Система регулирования рынка занятости в рамках государственной социальной политики²

Правовые механизмы обладают весьма ограниченным действием. Государство может создать систему регламентации сферы занятости, контроля за ней и санкционирования за неисполнение своих требований. В то же время правовой механизм, будучи использован

¹ Есипов А. С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений // Вест. Воронежского гос. ун-та. Сер. «Экономика и управление». № 2. С. 145–152.

² Там же.

автономно, без опоры на экономические факторы, не в состоянии не только мотивировать предпринимательство на честное ведение дел, но и реализовать свою функцию исчерпывающим образом, так как при подобной ситуации предпринимательство будет всячески пытаться уклониться от надзора, прибегая к теневым подходам. В ситуации смены технологических укладов с индустриального на постиндустриальный и увеличения менеджеральных технологий децентрализации и диверсификации способов управления трудом реализовать подобный подход к регулированию социально-трудовых отношений становится еще труднее.

Именно в такой период правовые механизмы должны быть дополнены концепцией социальной ответственности бизнеса. Такая ответственность предполагает добровольное участие работодателей в социальном процессе, заинтересованных в нем в связи с той выгодой, которую можно из него извлечь. Государство, стимулирующее социальную ответственность бизнеса, не ограничивается лишь правовыми инструментами (строгие формулировки закона задают правила активности в сфере занятости), но подключает также инструменты экономические.

Предпринимательству выгодно участвовать в социальном процессе в той мере, в какой это участие увеличивает его прибыль. Классическим примером подобного участия явилось расширение прав трудящихся в странах Европы и Америки в период 1930–1960-х годов, когда увеличение рынков сбыта продукции привело к увеличению зарплаты, сокращению рабочего дня и росту социального пакета для работников как потенциальных потребителей. Рост благосостояния работников повышал размеры рынка сбыта — производимый товар можно было продавать тем, кто его производит, тем самым обеспечивая интересы и труда, и капитала. В современном информационном обществе экономические факторы стали существенно переплетаться с моральными: репутация компании сильно влияет на эффективность продвижения товаров на рынке. Здесь открывается новая перспектива социальной ответственности бизнеса, связанная не только с экономическими, но и с репутационными рычагами воздействия¹.

Механизмы стимулирования социальной ответственности предпринимательства были по большей части развиты еще во времена индустриального периода. В этой связи нередко критикуются используе-

¹ *Братющенко С. В.* Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций) // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2005. С. 166–178.

мые методы стимулирования, ориентированные в первую очередь на крупные компании, которые беспокоятся о своей репутации и теснее взаимодействуют с государством для лоббирования своих интересов. Говоря о сегодняшних реалиях, критики отмечают переход основной доли занятости в сферу малого и среднего бизнеса, для которого данные меры не подходят. Однако подобная критика вызывает сомнения в своей состоятельности, так как множество малых и средних предприятий выполняют в диверсификационных схемах производственные практики крупных компаний, являющихся заказчиком их работы, или же партнером по принципу «B2B» (бизнес для бизнеса). Эту ситуацию некоторые исследователи именуют «капитализмом платформ»¹. Наиболее ярко такое положение дел представлено как раз в «постиндустриальных» отраслях: в первую очередь в сфере IT. Именно в ней сегодня концентрируются самые крупные компании мира (по уровню капитализации), и именно эта сфера демонстрирует наиболее высокий уровень монополизации рынка².

Классические меры мотивации предпринимательства к участию в социальной деятельности в условиях постиндустриального уклада не потеряли свою эффективность, а, напротив, увеличили ее за счет того, что репутационные издержки компаний в обществе информации стали более серьезной силой, чем это было ранее. Многие крупные компании влияют на своих субподрядчиков и партнеров с помощью экономических рычагов воздействия, если предосудительность последних в вопросах труда или же экологии способствует репутационным издержкам первых³. Немалую роль в данном процессе играет государство как держатель крупных активов и главный агент информационного поля⁴, способный воздействовать на бизнес через предоставление преференций в случае социальной активности оного. При этом данные преференции возможно реализовать именно в информационном поле (например, информирование общественности о благотворительности компании в социальной сфере). В этом отношении данный механизм имеет длительную историю применения и доказанную многолетней практикой эффективность⁵.

¹ *Срничек Н.* Капитализм. М. : Издат. дом ВШЭ, 2019.

² *Болтански Л.* Новый дух капитализма. М. : Новое лит. обозрение, 2011.

³ См.: *Политика в эпоху жесткой экономии* / под ред. А. Шефара, В. Штрика. М. : Издат. дом ВШЭ, 2015.

⁴ В подавляющем большинстве стран, и особенно в России, государство имеет исключительное влияние на СМИ.

⁵ См.: *Бернейс Э.* Пропаганда. М. : Hippo Publishing, 2010.

Таким образом, первичной мерой организации постиндустриального труда является установление общих правовых схем его регулирования, которые станут рамками разработки и принятия инициатив на базе трехсторонней комиссии, а также вовлечение работодателей в систему социального партнерства с целью активировать деятельность все той же трехсторонней комиссии. Как видно из представленного описания мер, эти действия целиком и полностью зависят от активности государства в данной сфере. Успех всего предприятия по реформированию системы занятости не может быть возложен исключительно на государство, однако без его активного участия, носящего иницилирующий характер, этот процесс невозможен. Социальная политика любой страны, заинтересованной в своем благополучии, должна начинаться с этих, наиболее общих мер. Запретительный подход был бы как раз отказом от реформирования системы занятости, а следовательно, от социальной политики вообще, так как для современного постиндустриального уклада институционализация неформального труда является первичной задачей государства¹.

Постиндустриальный труд не стабилизирован относительно социальной сферы, и именно государству принадлежит прерогатива его стабилизации (институционализации), так как ни одна другая сила такой способностью не обладает. В то же время из приведенного описания иницилирующих мер видно, что они не предполагают широкомасштабной реформы трудового законодательства, которая неизменно бы имела два недостатка, сводящего ее эффективность на нет:

— масштабность реформы требовала бы крупных финансовых вложений;

— автономность реформы привела бы к недоучету мнения агентов социально-трудовых отношений и распространению «теневиков».

Предлагаемые меры лишены этих недостатков, так как речь идет о введении лишь рамочных схем регулирования, конкретизация которых займет довольно длительное время, но будет произведена с учетом мнения агентов труда. Не преуменьшая риски подобного подхода (в первую очередь длительность), следует отметить, что иные меры оказываются еще менее эффективными. Например, попытка увеличить социальную базу государства за счет механического подъема налоговой ставки приводит к следующей ситуации, показанной на рис. 7.

Как видно из рисунка, подобный подход лишь расширяет теневой сектор; он не позволяет развить социальную базу, а только делает

¹ Политика в эпоху жесткой экономики.

макроэкономический анализ и прогноз социальной политики менее адекватными экономическим реалиям. Это «особенно важно в отношении кредитно-денежной политики, ведь нелегальный оборот наличности совершенно неподконтролен Центральному банку»¹.

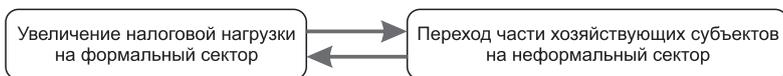


Рис. 7. Петля налоговой нагрузки на предпринимательство²

После установления рамочных норм и организации системы участия работодателей в социальном партнерстве (профсоюзы заинтересованы в этой деятельности априори, следовательно, их не нужно мотивировать дополнительным образом в случае, если механизмы работы социального партнерства конкретизированы и гарантированы государством) открывается возможность разработки инициатив, направленных на реформирование системы труда в условиях постиндустриальных реалий.

В индустриальный период основная проблема в вопросе отношений работников и работодателей состояла в самой возможности сесть за стол переговоров. Сегодня, в постиндустриальную эпоху, даже если трудящиеся и предприниматели полагаются на стабильную платформу социального партнерства, существует ряд проблем, способных подорвать их диалог. Эти проблемы в основном связаны с позицией профсоюзов, а именно:

- падение уровня солидарности и профсоюзного участия в связи с децентрализацией и диверсификацией занятости;
- негативное отношение людей к труду и потеря трудом статуса главного социализационного механизма выстраивания идентичности.

Указанные проблемы подрывают как силу профсоюзов, так и стабильность легитимации их решений и инициатив. Все это является условием усиления позиции работодателей на переговорах, ведет к дисбалансу сил в сфере социального партнерства.

Улучшения позиций профсоюзов можно достигнуть благодаря следующим мерам:

- развитие платформенной активности (соцсети, сайты);

¹ Политика в эпоху жесткой экономики. С. 170.

² Олейник А. Н. Институциональная экономика : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2013. С. 169.

— «нетрадиционные» методы борьбы за свои права и интересы;
— борьба с апатией и гиперконформизмом, источником которых является невозможность доказать свою правоту в рамках потенциальных социально-трудовых конфликтов.

Именно такие направления реформирования профсоюзов выделяют современные теоретики, занимающиеся данными проблемами¹.

В то же время подобная деятельность профсоюзов предполагает стабильную правовую базу, создающую возможность отстаивать свои интересы в рамках правового поля. Распространение практики постиндустриального труда постоянно сокращает область их влияния в связи с неинституционализированным характером данной занятости. Таким образом, установление строгих дефиниций в сфере постиндустриального труда представляется наиболее эффективным вариантом помощи профсоюзам в сложившейся ситуации.

Опыт борьбы за трудовые права водителей такси показал, что у профсоюзов есть высокий потенциал активности, который разбивается лишь о невозможность доказать свою точку зрения в правовом поле². Установление основных понятий новой занятости и создание рамочных договоров дадут профсоюзам тот фундамент, опираясь на который они займут стабильное и сбалансированное относительно позиции работодателей место в системе социального партнерства. В то же время такая помощь государства профсоюзам не была бы патерналистской и не подводила бы последних к черте социально-политического иждивенчества.

Если говорить непосредственно о переговорном процессе между профсоюзами и объединениями работодателей на базе трехсторонней комиссии, то при создании условий для совместного решения проблем, возникающих в сфере регулирования социально-трудовых отношений, сам процесс установления договоренностей не представляет собой концептуальной проблемы. Безусловно, переговоры между агентами труда часто будут проходить тяжело, обнаружится большое

¹ См.: *Else H. Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding // Times Higher Education Supplement. 2016. Oct. 6. URL: www.timeshighereducation.com/news/billions_lost_in_bids_to_secure_european_union_research_funding#survey_answer (дата обращения: 25.11.2020)*; *Томин Л. В.* Современные политические конфликты: постструктуралистский анализ. СПб. : СПбГУП, 2014; *Макаров Е. И.* Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга : учеб. пособие. СПб. : СПбГУП, 2014; *Шаленко В. Н.* Трудовые конфликты: методология, теория и управление. М. : Academia, 2008.

² *Халилова Г. Р.* Цифровые платформы: модели монетизации // *Инновационная экономика : материалы Регион. науч. конф.-школы для молодежи / Уфимский гос. авиационный техн. ун-т. Уфа : РИК УГАТУ, 2018. С. 79.*

количество противоречий как в позициях, так и в интересах, которые потребуют урегулирования и т. д. Однако подобное положение дел является стандартной ситуацией для институционализированных отношений социального партнерства. Реальную же проблему могут представлять лишь случаи, при которых договоренности все же были достигнуты, но не были реализованы. Подобные ситуации способны возникнуть и при институциональном характере труда; в данном случае на такого рода затруднения указывает не специфика труда, а эффективность самой системы социального партнерства.

При активной роли государства, в первую очередь как агента создания правового поля договоренностей, органа надзора за их исполнением и гаранта их реализации, система социального партнерства должна функционировать исправно. Данная роль государства выражается в следующих аспектах:

- разработка и регулирование стандартов занятости;
- финансово-аудиторский и социально-аудиторский надзор за деятельностью предприятий;
- приведение коллективных договоров в действие в случае нарушения их положений (надзор осуществляется самими агентами труда);
- лицензирование и сертификация рабочих мест.

Что же касается вопросов, связанных с целями договорных отношений, вектором развития социального партнерства, то здесь речь должна идти о совершенствовании практики регулирования труда самими работниками и работодателями.

Становление постиндустриального технологического уклада было отмечено целым набором специфических черт организации труда, таких как:

- ситуативный автономный труд;
- нестабильная занятость;
- инновационный характер труда;
- требование от работника ответственности, самостоятельности, адаптивности, скептицизма (авторитеты могут быть поставлены под сомнение) и инициативности;
- селективная (ситуационная) модель трудовой активности;
- междисциплинарное мышление работников;
- сетевой принцип организации труда;
- креативный характер производственной деятельности.

Данные черты высветили необходимость реализации новой организации трудовых процессов на базе такой доктрины, как производ-

ственная демократия. Именно она предполагает практику регулирования труда самими работниками и работодателями.

Преимущества производственной демократии в рамках классической, индустриальной, формы труда были отмечены еще в начале прошлого века. В течение всего XX столетия производственная демократия развивалась в государствах как капиталистического, так и социалистического блока с переменным успехом. Лишь крайне небольшое количество стран смогло реализовать эту стратегию как основной принцип организации труда, большинство же лишь интегрировало те или иные черты этого явления в свою систему трудовых отношений.

На протяжении всего столетия производственная демократия входила в противоречие с логикой тейлористско-фордистской системы. Производственная демократия предполагала повышение роли трудящихся в организационных процессах, формирование сетевого принципа организации труда и дистрибутивного партисипаторного принципа организации вознаграждения за работу. Иными словами, эта стратегия подрывала структурный смысл различия работник/менеджмент предприятия. Тейлористско-фордистская система, наоборот, ратовала за четкое разграничение этих двух понятий именно как функций, за централизацию управления и строгую вертикаль принятия решений.

Производственная демократия представлялась «социалистической утопией», размывающей принцип единоначалия и входящей в противоречия со многими постулатами менеджериальной науки. Такая оценка производственной демократии представителями менеджмента была в немалой степени справедлива. При той организации труда, что существовала в первой половине XX века, когда промышленность в большей степени соответствовала «индустриальному идеалу», производственная демократия была скорее социальным явлением, призванным решить проблемы соблюдения прав и обеспечения трудящихся, нежели эффективной управленческой стратегией. Однако уже к закату индустриального периода стало выявляться все большее количество проблем централизованного подхода (проблема незнания менеджерами ситуации «на местах», обширность управленческого аппарата, замедляющая взаимодействие, бюрократизированность и т. д.). К началу же постиндустриального периода производственная демократия стала рассматриваться не только как элемент социальной программы профсоюзов и близких к ним политических сил, но и как управленческий принцип.

Указанные выше характеристики современного труда в большей степени соответствовали тому, что составляло организационный аспект производственной демократии, а не систем Тейлора и Форда. Именно в связи с этим указанная доктрина получила «новое прочтение» в рамках дискуссий о постиндустриальном труде, а ее позитивная роль для системы производственных отношений стала оцениваться как никогда высоко¹.

Развитие сотрудничества работников и работодателей, наполнение рамочной схемы конкретным содержанием регулирования постиндустриального труда с необходимостью должно выстраиваться в русле производственной демократии. Эта необходимость обусловлена тем, что состояние сегодняшних форм трудовых отношений делает такой подход не только условием социального благополучия, но и фактором развития системы управления трудом, выгодной как работникам, так и работодателям. В силу того, что производственная демократия иницируется в рамках совместной деятельности работников и работодателей, ее развитие автоматически означает развитие практики коллективно-договорных отношений². В результате этого рамочная база регулирования постиндустриального труда получает конкретное содержание в виде системообразующих мер.

Исходя из всего вышесказанного, комплекс мер снижения конфликтного потенциала социально-трудовых отношений в условиях роста объемов постиндустриальной занятости представляется следующим.

1. Установление рамочных соглашений как правовой базы регулирования постиндустриального труда.

1. Ратификация конвенций МОТ (в частности, Конвенции № 181), посвященных практике постиндустриальной занятости.

2. Подготовка системы социального партнерства к функции базы регулирования постиндустриального труда:

- конкретизация механизмов реализации роли государства в системе социального партнерства;
- привлечение работодателей через практику развития социальной ответственности бизнеса.

¹ Участие работников в управлении организацией как фактор профилактики социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2019.

² О взаимовыгодном характере производственной демократии для работников и работодателей, о ее преимуществах и тех задачах, что будут определены целью ее построения, а также о связи производственной демократии с системой социального партнерства и конкретных мерах их внедрения см.: Участие работников в управлении организацией как фактор профилактики социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб. : СПбГУП, 2019.

II. Разработка конкретных мер организации постиндустриального труда.

Обсуждение и выдвижение законопроектов на базе Российской трехсторонней комиссии (законотворческая инициатива профсоюзов и альянсов работодателей).

III. Разработка дополнительных, системообразующих, мер в сфере постиндустриального труда.

1. Развитие коллективно-договорных отношений.
2. Внедрение практики производственной демократии.

Необходимо отметить, что представленные меры по снижению конфликтного потенциала постиндустриального труда строятся на активной роли государства, устанавливающего рамки регулирования данной сферы, а также на его тесном сотрудничестве с работниками и работодателями на базе социального партнерства. Однако, как в случае принятия исходных определений и правил (в частности, со ссылкой на международные акты, например Конвенцию МОТ № 181), так и в случае формирования конкретного содержания нормативного регулирования занятости, возникает одна существенная проблема — отсутствие развитого аналитического и герменевтического аппарата научного сопровождения принимаемых решений.

Акции протеста в отечественной сфере занятости последних пяти лет продемонстрировали неудовлетворительное состояние исследовательского аппарата, основные переменные и логические отношения которого выстроены на базе индустриальной реальности. Так, например, акция протеста дальнбойщиков против системы «Платон» высветила проблему того, что изменение условий труда, вызвавшее ущемление интересов занятых в отрасли грузоперевозок лиц, может быть вызвано не работодателем, а внешней по отношению к труду силой. В данном случае речь идет о государстве, при этом оно не выступало ни в функции работодателя, ни в функции защитника интересов работодателя, ни в функции агента регламентации отношений «работник–работодатель» (почти 65 % дальнбойщиков — ИП).

Роль государства в этом конфликте не может быть удачно редуцирована классическим аппаратом исследования социально-трудовых конфликтов. Более того, сам конфликт не может быть успешно интерпретирован как социально-трудовой: несмотря на то, что все противоречия помещены в логику труда, у этого конфликта нет классической субъектной диспозиции «работник/работодатель». Еще более наглядным примером этого может быть реформа пенсион-

ного обеспечения и вызванные ею протесты. Вопросы пенсионного страхования являются вопросами, как на то указывает Трудовой кодекс РФ, непосредственно связанными с тематикой труда¹. В то же время если в акции протеста против системы «Платон» дальнбойщиков через связь с занятостью (по отраслевому признаку) можно было определить как работников, то в данном случае конфликт вообще оказывается без «нормальных» субъектов — без работников и работодателей².

По мере распространения постиндустриального труда и соответствующего ему типа организации производства требуют реформирования не только принципы регулирования, но и принципы анализа данной формы занятости. Проблема же состоит в том, что новые принципы анализа, иными словами, новая методологическая схема исследования социально-трудовых конфликтов, должна выступать теоретическим фундаментом для всех видов регулирования, связанного с установлением базовых стандартов. На наш взгляд, перспективной развития методологического аппарата изучения труда является разработка исследовательских схем на основе постнеклассической методологии³.

В связи с этим развитие методологического аппарата исследования сущности постиндустриального труда и возникающих при его реализации конфликтов, несмотря на свой теоретический характер, должно быть определено как практическая мера экспертной поддержки и сопровождения установления систем регламентации занятости. Разработка рамочных соглашений и конкретного содержания регулирования должна происходить при тесном сотрудничестве не только агентов труда, но и экспертов, которые в духе идеи постиндустриаль-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Гл. 1. Ст. 1 // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

² Следует отметить, что оспаривание данной оценки чаще всего строится в виде указания на социально-политическую природу приведенных конфликтов. При этом подразумевается, что неудачная трактовка протестов дальнбойщиков и лиц, недовольных пенсионной реформой, в рамках дискурса социально-трудовой конфликтности предполагает не насущную необходимость реформирования такого дискурса, а анализ в классическом дискурсе социально-политического толка. Однако индустриальные социально-трудовые конфликты также имеют возможность анализа как в трудовом, так и в политическом ключе (в каком-то смысле различие этих толкований определяло реформистскую и революционную позицию в полемике с марксистами, стоявшими на политической позиции). В то же время двойственность интерпретации не означает, что социально-политический дискурс все так же стабилен в эпоху «конца политики». См.: *Штраус Л.* Введение в политическую философию : пер. с англ. М. : Логос : Праксис, 2000. С. 9–50.

³ *Степин В. С.* Теоретическое знание. М. : Прогресс-Традиция, 1999.

ного информационного общества оказывали бы содействие данному процессу.

При реализации указанных мер следует ожидать построения взвешенной и эффективной системы регламентации постиндустриальной занятости, ее институционализации и прекращения существования в статусе «неформальной». Указанные меры будут способствовать снятию конфликтогенного потенциала в сфере труда, так как предполагают иную логику его организации, которая до сих пор имеет множество противоречий, возникающих по причине отсутствия механизмов и систем регулирования.

Обобщая материал данного раздела отметим следующее.

Основная проблематика современного постиндустриального труда в России сводится к следующим аспектам конфликтогенного плана:

— формализация трудовых отношений как гражданско-правовых с последующим «изъятием» части прав трудящихся;

— возложение на трудящегося организации его собственной работы;

— увеличение риска злоупотребления и мошенничества в сфере труда за счет противоречия между действительными (трудовыми) отношениями и способом их формализации (гражданско-правовой);

— лишение рабочих части прав через практику заемного труда, при которой теряется возможность их защиты в рамках социального партнерства;

— распространение практики «партнерских соглашений», снимающих с работодателя всякую ответственность за благополучие трудящихся;

— низкий показатель централизации труда, при котором у работников была бы возможность солидаризации с целью отстаивания своих прав и интересов;

— неприспособленность профсоюзов к защите интересов и прав работников в сфере постиндустриального труда;

— негативное восприятие труда работниками, снижающее вовлеченность в данную форму социальной активности;

— падение престижа труда, низведение его до специфической функции выживания, которая способствует обструкции труда, ориентированности работников на различные действия, понижающие качество производства.

Необходимость реформистского подхода, продемонстрированная на примере элементов актуальной статистики занятости в РФ, а также в свете самой специфики данного феномена как объективного про-

цесса трансформации технологических укладов, обуславливает следующие черты мер, направленных на понижение конфликтного потенциала современной занятости:

— реформистский подход определяется как подход по предупреждению трудовой конфликтности, ориентированный на снятие исходных противоречий актуальной практики организации постиндустриального труда;

— реформистский подход задает общие «правила игры» в сфере организации постиндустриального труда;

— реформистский подход реализуется как сотрудничество агентов труда на базе институтов трипартизма.

Что же касается комплекса мер снижения конфликтного потенциала социально-трудовых отношений в условиях роста объемов постиндустриальной занятости, то он представляется следующим.

I. Установление рамочных соглашений как правовой базы регулирования постиндустриального труда.

1. Ратификация конвенций МОТ (в частности Конвенции № 181), посвященных практике постиндустриальной занятости.

2. Подготовка системы социального партнерства к функции базы регулирования постиндустриального труда:

— конкретизация механизмов реализации роли государства в системе социального партнерства;

— привлечение работодателей через практику развития социальной ответственности бизнеса.

II. Разработка конкретных мер организации постиндустриального труда.

Обсуждение и выдвижение законопроектов на базе Российской трехсторонней комиссии (законотворческая инициатива профсоюзов и альянсов работодателей).

III. Разработка дополнительных, системообразующих, мер в сфере постиндустриального труда.

1. Развитие коллективно-договорных отношений.

2. Внедрение практики производственной демократии.

При этом данные меры на всех этапах своей реализации должны иметь экспертное сопровождение специалистов в области социально-трудовых отношений, методологическим базисом изучения которых следует определить постнеклассическую методологию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Неформальная, или, как ее тогда называли, базарная, занятость, равно как и соответствующий ей сектор экономики, появились в 1950-х годах, а к концу 1960-х — началу 1970-х в научном сообществе сформировались на них определенные взгляды — прежде всего под влиянием работ К. Харта, задавших характер исследований на многие годы вперед. Однако по мере развития положений Харта, определения границ их применимости и строгости терминологического аппарата, с одной стороны, возникало все большее количество дискуссий по вопросу описания, анализа и оценки неформальной занятости, а с другой стороны, кристаллизовались концептуальные подходы и методы ее исследования.

Теоретические дискуссии 1980–1990-х годов сформировали следующие концептуальные подходы к исследованию неформальной занятости:

- классический (используется МОТ);
- неоинституциональный (наиболее яркий представитель — Э. де Сото);
- институциональный (он же культурологический);
- марксистский (на основе так называемого западного марксизма).

На сегодняшний день данные подходы по-разному оценивают и представляют себе процесс неформальной занятости. Немалую роль в разнице оценок этого феномена играет обилие форм его определений и классификаций, не позволяющий на настоящий момент сформировать единую универсальную схему исследуемого явления.

В последние годы все большую популярность приобретает интегральный подход, который заключается в конструировании межпарадигмальной платформы для исследования неформальной занятости. Так, было отмечено, что неоинституциональный и институциональный подходы успешно объясняют причины формирования нестандартного сектора занятости для развитых и развивающихся экономик соответственно. Классический подход МОТ, объединенный с марксистским подходом, позволяет объяснить неформальную занятость с точки зрения развития и трансформации современных средств производства, а дополненное институциональным и легалистским подходами это сочетание дает возможность увязать глобальные процессы

с региональной спецификой. При этом для классификации распространения неформальной занятости чаще всего используют марксистский подход.

В то же время важно учитывать, что к 2000–2010 годам представления о нестандартной занятости претерпели существенные изменения. Принципы и тезисы, заложенные Хартом и всей социологической и экономической традицией изучения нестандартной занятости, стали входить в противоречие с теми тенденциями, что фиксировались на протяжении первого десятилетия XXI века. Данные тенденции были редуцированы к следующим положениям:

- технологизация способствует нестандартной занятости;
- нестандартная занятость — это специфическая реакция на новые формы экономических отношений, своего рода инновационная занятость;
- широкая распространенность неформальной занятости в развитых странах;
- перспектива дальнейшего роста неформальной занятости;
- невозможность деления неформального и формального сектора на уровне строго очерченных и концептуализированных областей.

Указанные положения ставят под сомнение состоятельность используемых методов и концептуальных платформ описания, анализа и оценки неформальной занятости, в связи с чем на первый план в вопросе изучения данного феномена выходит тема расширения сферы неформального труда. На основании материалов, представленных в данной работе, был постулирован следующий тезис: характер расширения сферы неформальной занятости и сокращения объемов занятости формальной свидетельствует об изменении социально-экономического состояния занятости, трансформации технологического уклада, который детерминирует форму труда.

Факторы возникновения и распространения нестандартной занятости совпадают с факторами сокращения занятости стандартной. Предыдущие теории неформальной занятости с подачи Харта, наметившего тенденцию рассмотрения данного феномена практически на всю последнюю треть XX века, больше не представляются состоятельными. Нестандартная занятость не ошибка, не случайность и не симптом несостоятельности экономических моделей развитых стран. Таковой ее все сложнее и сложнее считать даже в отношении стран развивающихся. Неформальная занятость — это локомотив постиндустриальной трансформации экономики и труда, закономерный итог развития науки и техники.

Само деление занятости на стандартную и нестандартную, формальную и неформальную, традиционную и нетрадиционную больше не представляет собой успешного исследовательского концепта. Несмотря на популярность данных диспозиций, их прояснение уведит в сторону исследовательскую интуицию, которая позволяет наиболее успешно концептуализировать современное положение труда — изменение суждений общества о нем и трансформация технологических укладов.

Именно в связи с этим, рассмотрев основные представления о формах занятости, мы можем отказаться от данных категорий и говорить о формах труда с позиции идеи технологических укладов, то есть рассматривать труд индустриальный и постиндустриальный.

Отечественная среда развития и распространения практики постиндустриального труда была отмечена целым рядом кризисных тенденций, которые стали определяющими при выборе стратегий в социально-экономическом пространстве, направленных на организацию данной формы занятости и извлечения из нее прибыли. К таковым тенденциям относятся следующие аспекты.

1. Отечественный постиндустриальный труд формировался и развивался в условиях краха советской системы хозяйственной деятельности.

2. Распространилась практика использования низкоквалифицированной и низкооплачиваемой рабочей силы (мигранты, лица, вынужденные согласиться на понижение уровня своих трудовых притязаний).

3. Изменение представлений о труде с индустриальных на постиндустриальные происходило в России на фоне кризисных трансформаций экономики, результатом чего стали различные негативные установки в трудовой ментальности.

4. Распад трудового законодательства при отсутствии опыта регулирования предпринимательства в СССР породил ситуацию крайне запутанной и высокобюрократизированной системы регулирования занятости и хозяйственной деятельности.

Подобная среда организации постиндустриального труда привела к появлению следующих противоречий:

- формализация трудовых отношений как гражданско-правовых с последующим «изъятием» части прав трудящихся;
- возложение на трудящегося организации его собственной работы;

- увеличение риска злоупотребления и мошенничества в сфере труда за счет противоречия между действительными (трудовыми) отношениями и способом их формализации (гражданско-правовой);
- лишение рабочих части прав через практику заемного труда, при которой теряется возможность их защиты в рамках социального партнерства;
- распространение практики «партнерских соглашений», снимающих с работодателя всякую ответственность за благополучие трудящихся;
- низкий показатель централизации труда, при которой у работников была бы возможность солидаризации с целью отстаивания своих прав и интересов;
- кризис профсоюзов и их механизмов защиты трудящихся, не приспособленных к специфике постиндустриального труда;
- негативное восприятие труда работниками, снижающее вовлеченность в данную форму социальной активности;
- падение престижа труда, низведение его до специфической функции выживания, которая способствует обструкции труда, ориентированности работников на различные действия, понижающие качество производства.

В то же время специфика постиндустриального труда является производной от специфики постиндустриальной экономики, которая сложилась в развитых странах в 1970–1980-е годы и стала доминировать в глобальном масштабе на рубеже 1990–2000-х. Развитие самой идеи постиндустриальности в трудах Э. Тоффлера, Дж. Белла и Р. Инглхарта было связано с попыткой изменить подход к описанию общественной реальности, трансформировавшейся во второй половине XX века.

Современное общество и его проблемы требуют новых способов диагностики своих противоречий и новых подходов к их разрешению — в первую очередь в сфере труда. Облик сегодняшней занятости, повсеместно определяемой как нестандартная, неформальная, нетипичная и тому подобная, предъявляет новые требования к деятельности социальных институтов, традиционно регламентирующих вопросы труда. Иными словами, требуется реформирование системы занятости, направленное на снижение ее конфликтогенного потенциала.

Как уже отмечалось, форма занятости, характерная для постиндустриального технологического уклада, обладает существеннейшим объективным аспектом — связью со способами производства.

Запретительные меры в этой сфере не только не смогут остановить процесс распространения данного труда, но и с большой долей вероятности нанесут ощутимый ущерб конкурентоспособности отечественной экономики, что лишь усилит деградацию социальной сферы, с ее правами и гарантиями. Высокая затратность реформирования и сопутствующие риски не могут перевесить насущной необходимости в институционализации и создании механизмов регулирования постиндустриального труда. Исходя из этого, эффективной мерой минимизации конфликтогенного потенциала способов организации постиндустриальной занятости может служить лишь реформистский подход, реализованный как меры государственного развития институционализации доселе неформального труда.

Необходимость реформистского подхода, продемонстрированная на примере элементов актуальной статистики занятости в РФ, а также в свете самой специфики данного феномена как объективного процесса трансформации технологических укладов, обуславливает следующие черты мер, направленные на понижение конфликтогенного потенциала современной занятости:

— реформистский подход определяется как подход по предупреждению трудовой конфликтности, ориентированный на снятие исходных противоречий актуальной практики организации постиндустриального труда;

— реформистский подход задает общие «правила игры» в сфере организации постиндустриального труда;

— реформистский подход реализуется как сотрудничество агентов труда на базе институтов трипартизма.

Что же касается комплекса мер снижения конфликтогенного потенциала социально-трудовых отношений в условиях роста объемов постиндустриальной занятости, то он представляется следующим.

1. Установление рамочных соглашений как правовой базы регулирования постиндустриального труда.

1. Ратификация конвенций МОТ (в частности, Конвенции № 181), посвященных практике постиндустриальной занятости.

2. Подготовка системы социального партнерства к функции базы регулирования постиндустриального труда:

— конкретизация механизмов реализации роли государства в системе социального партнерства;

— привлечение работодателей через практику развития социальной ответственности бизнеса.

II. Разработка конкретных мер организации постиндустриального труда.

Обсуждение и выдвижение законопроектов на базе Российской трехсторонней комиссии (законотворческая инициатива профсоюзов и альянсов работодателей).

III. Разработка дополнительных, системообразующих, мер в сфере постиндустриального труда.

1. Развитие коллективно-договорных отношений.
2. Внедрение практики производственной демократии.

При этом данные меры на всех этапах своей реализации должны иметь экспертное сопровождение специалистов в области социально-трудовых отношений. Разработка рамочных соглашений и конкретного содержания регулирования должна происходить при тесном сотрудничестве не только агентов труда, но и экспертов, которые в духе идеи постиндустриального информационного общества оказывали бы содействие данному процессу. Развитие методологического аппарата исследования сущности постиндустриального труда и возникающих при его реализации конфликтов, несмотря на свой теоретический характер, должно быть определено как практическая мера установления систем регламентации занятости. При этом методологическим базисом данной меры должна стать постнеклассическая методология.

В результате реализации указанных предложений можно ожидать построения взвешенной и эффективной системы регламентации постиндустриальной занятости, ее институционализации и прекращения существования в статусе «неформальной». Указанные меры будут способствовать снятию конфликтогенного потенциала в сфере труда, так как предполагают иную логику его организации, которая до сих пор имеет множество противоречий, возникающих по причине отсутствия механизмов и систем регулирования.

ЛИТЕРАТУРА

Авдошина, Н. В. Трудовые отношения в России на переломе / Н. В. Авдошина. — Текст : непосредственный // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 24–26 апреля 2008 г. — Санкт-Петербург, 2008. — С. 226–231.

Агабекян, Р. Л., Авагян, Г. Л. Современные теории занятости : [учебное пособие] / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Авагян. — Москва : ЮНИТИ, 2001. — 190 с. — Текст : непосредственный.

Алексеев, А. Н. Влияние глобализации на российский рынок труда / А. Н. Алексеев. — Текст : электронный // Науковедение : [интернет-журнал]. — 2015. — Т. 7, № 2 (март-апр.). — URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf>.

Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [в 2 частях] / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — [3-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Юрайт, 2016. — Ч. 1. — Текст : непосредственный.

Альпидовская, М. Л. Бюрократия как социально-экономический институт / М. Л. Альпидовская. — Москва : Красная звезда, 2006. — 88 с. — Текст : непосредственный.

Альпидовская, М. Л. Теория бюрократии: экономический аспект / М. Л. Альпидовская. — Москва : Красная звезда, 2008. — 176 с. — Текст : непосредственный.

Альпидовская, М. Л. Эволюция института бюрократии в социально-экономической системе : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / М. Л. Альпидовская. — Москва, 2009. — 41 с. — Текст : непосредственный.

Альпидовская, М. Л. Экономические основы теневой экономики и коррупции бюрократического аппарата / М. Л. Альпидовская. — Текст : непосредственный // Менеджмент в России и за рубежом. — 2008. — № 1 — С. 136–140.

Альтюссер, Л. За Маркса / Л. Альтюссер. — Москва : Практис, 2006. — Текст : непосредственный.

Ананьева, Т. Е. Гибкость, мобильность, удаленность: сотрудники будущего / Т. Е. Ананьева. — Текст : непосредственный // Управление человеческим потенциалом. — 2012. — № 2 (30). — С. 110–116.

Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента : [учебное пособие] / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : ИНФРА-М, 2009. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Ахмадеев, Д. Р. Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте федерации / Д. Р. Ахмадеев. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). — 2014. — Т. 5, № 4. — С. 92–104.

Ахмадеев, Д. Р. Институционализация неформальной занятости в России / Д. Р. Ахмадеев. — Текст : электронный // Гуманитарные и социальные науки. — 2015. — № 1. — URL: <http://www.hses-online.ru/2015/01/03.pdf>.

Ахмадеев, Д. Р. Эволюция теоретических подходов к изучению неформальной занятости / Д. Р. Ахмадеев. — Текст : электронный // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2014. — № 8 (68). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-teoreticheskikh-podhodov-k-izucheniyu-neformalnoy-zanyatosti>.

Багирова, А. П. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки / А. П. Багирова, И. И. Турсукова. — Челябинск : Издат. центр ЮурГУ, 2014. — 78 с. — Текст : непосредственный.

Базылева, М. Н. Новая экономика и неформальные трудовые отношения / М. Н. Базылева. — Текст : электронный // Проблемы современной экономики. — 2006. — № 1/2. — URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=937>.

Барينو́ва, В. А. Международный сравнительный анализ роли малых и средних предприятий в национальной экономике: статистическое исследование / В. А. Баринова, С. П. Земцов. — Текст : непосредственный // Вопросы статистики. — 2019. — № 26. — С. 55–71.

Барсукова, С. Ю. Возможно ли в России уменьшить теневую занятость? / С. Ю. Барсукова. — Текст : непосредственный // Вопросы статистики. — 2004. — № 7. — С. 40–46.

Барсукова, С. Ю. Неформальная экономика: понятие, история изучения, исследовательские подходы / С. Ю. Барсукова. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2012. — № 2. — С. 31–39.

Барсукова, С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С. Ю. Барсукова. — Москва : Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2004. — 448 с. — Текст : непосредственный.

Барсукова, С. Ю. Развитая неформальность в развивающихся странах / С. Ю. Барсукова. — Текст : непосредственный // Экономическая социология. — 2007. — Т. 8, № 5. — С. 156–167.

Барсукова, С. Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С. Ю. Барсукова. Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2003. — № 7. — С. 3–15.

Бауман, З. Возвышение и упадок труда / З. Бауман ; перевод с английского под редакцией В. Л. Иноземцева. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2004. — № 5. — С. 77–86.

Бауман, З. Индивидуализированное общество / З. Бауман ; перевод с английского под редакцией В. Л. Иноземцева. — Москва : Логос, 2002. — 208 с. — Текст : непосредственный.

Бек, У. Общество риска: На пути к другому модерну / У. Бек ; перевод с немецкого В. Седельника, Н. Федоровой. — Москва : Прогресс-Традиция, 2000. — 383 с. — Текст : непосредственный.

Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. — [2-е изд., испр. и доп.]. — Москва : Academia, 2004. — Текст : непосредственный.

Белов, Е. А. Население в сфере теневой занятости: социально-правовой аспект исследования / Е. А. Белов. — Казань : КЮИ МВД России, 2006. — 108 с. — Текст : непосредственный.

Белов, Е. А. Особенности определения теневого занятости населения в рамках различных предметных подходов / Е. А. Белов. — Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. — 2012. — № 6. — С. 137–149.

Белокрылова, О. С. Неформальное сетевое взаимодействие в снижении рисков бедности и социальной уязвимости (на примере Ростовской области) / О. С. Белокрылова, Ю. В. Филоненко, Е. В. Фурса. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). — 2013. — Т. 4, № 4. — С. 13–22.

Берарди, Ф. Усталость и старческая утопия грядущего европейского восстания / Ф. Берарди; перевод с английского В. Акуловой, Д. Потемкина. — Текст : электронный // Художественный журнал. — 2011. — № 82. — URL: <http://moscowartmagazine.com/issue/15/article/212>.

Березина, Е. Сам себе хозяин / Е. Березина. — Текст : электронный // Российская газета. — 2016, 24 нояб. — № 268 (7136). — URL: <https://rg.ru/2016/11/24/narossijskom-gynke-truda-vyrosla-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html>.

Бернейс, Э. Пропанганда / Э. Бернейс; перевод с английского И. Ющенко. — Москва : Hippo Publishing, 2010. — 176 с. — Текст : непосредственный.

Бессокирная, Г. П. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? / Г. П. Бессокирная, И. М. Попова. — Текст : непосредственный // Мир России. — 2005. — № 4. — С. 5–37.

Бессонова, О. Э. Институты раздаточной экономики России: ретроспективный анализ / О. Э. Бессонова. — Новосибирск : Изд-во ИЭиОПП СО РАН, 1997. — 76 с. — Текст : непосредственный.

Бестужев-Лада, И. В. Социальные проблемы занятости в России / И. В. Бестужев-Лада. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2002. — № 12. — С. 113–119.

Бехтель, М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы : [перевод] / М. Бехтель. — Москва : Ин-т им. Гёте, 2000. — 267 с. — Текст : непосредственный.

Бизюков, П. В. Заемный труд: последствия для работников / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. — Москва : Центр соц.-труд. прав, 2012. — 184 с. — Текст : непосредственный.

Бизюков, П. В. Неустойчивая занятость как форма деградации трудовых отношений / П. В. Бизюков. — Текст : непосредственный // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. — 2013, янв.–март. — № 1 (114). — С. 100–109.

Бизюков, П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости / П. В. Бизюков. — Москва : Центр соц.-труд. прав, 2013. — 152 с. — Текст : непосредственный.

Бирюков, С. Е. Альтернативные методы оценки нелегального сектора экономики / С. Е. Бирюков. — Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного университета. — 2010. — № 27. — С. 21–25.

Блудян, Н. О. Безопасность таксомоторных перевозок требует системных решений / Н. О. Блудян. — Текст : непосредственный // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. — 2020. — Т. 17, № 3. — С. 374–389.

Бобков, В. Н. Экономический кризис и минимальные социальные стандарты оплаты труда / В. Н. Бобков. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 2009. — № 7. — С. 10–18.

Бодрийяр, Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Ж. Бодрийяр. — Москва : Республика : Культурная революция, 2006. — Текст : непосредственный.

Бодрийяр, Ж. Символический обмен и смерть / Ж. Бодрийяр. — Москва : Додарсвет, 2000. — Текст : непосредственный.

Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. — Санкт-Петербург : Сударья, 1999. — Текст : непосредственный.

Болтански, Л. Новый дух капитализма / Л. Болтански, Э. Кьяпелло ; перевод с французского под общей редакцией С. Фокина. — Москва : Новое лит. обозрение, 2011. — 976 с. — Текст : непосредственный.

Бочаров, В. Ю. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях / В. Ю. Бочаров. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2001. — № 7. — С. 63–68.

Братющенко, С. В. Социальная ответственность предпринимательства (обзор концепций) / С. В. Братющенко. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. — Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2005. — С. 166–178.

Бубнова, С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова. — Текст : непосредственный // Психологический журнал. — 1999. — № 5. — С. 38–44.

Бузгалин, А. В. Пределы капитала: методология и онтология. Реактуализация классической философии и политической экономии (избранные тексты) / А. В. Бузгалин, А. И. Колганов. — Москва : Культурная революция, 2009. — 680 с. — Текст : непосредственный.

Булгаков, С. Н. Что такое трудовая ценность / С. Н. Булгаков. — Текст : непосредственный // Сборник правоведения и общественных знаний. — Москва, 1896. — Т. 6. — С. 221–258.

Бурцева, Т. А. Привлекательность трудоустройства выпускников вузов в Калужской области / Т. А. Бурцева, Е. А. Ковалева. — Текст : электронный // Экономика и менеджмент инновационных технологий. — 2014. — № 6. — URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5104>.

Бурцева, Т. А. Проблемы формирования рынка труда инвестиционно привлекательного региона / Т. А. Бурцева. — Текст : непосредственный // Экономика и менеджмент инновационных технологий. — 2014. — № 5. — С. 70–73.

Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». Обзор СТК в мире за первое полугодие 2015 года. — URL: http://industrialconflicts.ru/i/msg2_i/17/h1-2015.pdf. — Текст : электронный.

В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда / под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2014. — 536 с. — Текст : непосредственный.

В Трудовом кодексе пропишут запрет на ночные звонки начальников. — URL: https://finance.rambler.ru/other/44123966/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink. — Текст : электронный.

В условиях роста незащищенности на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами : интервью с Арне Каллебергом. — Текст : электрон-

ный // Экономическая социология. — 2014. — Т. 15, № 4 (сент.). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/v-usloviyah-rosta-nezaschischyonnosti-na-rynke-truda-i-neravenstva-mezhdu-horoshimi-i-ploхими-rabotami-intervyu-s-arne-kallebergom/viewer>.

Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Е. Я. Варшавская. — Кемерово, 2010. — Текст : непосредственный

Варшавская, Е. Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика / Е. Я. Варшавская. — Кемерово : ИНТ, 2009. — 255 с. — Текст : непосредственный.

Варшавская, Е. Я. Занятость в неформальном секторе как феномен современного российского рынка труда / Е. Я. Варшавская. — Текст : непосредственный // Вестник КузГТУ. — 2006. — № 3. — С. 123–128.

Варшавская, Е. Я. Занятость в неформальном секторе российской экономики: количественные параметры явления / Е. Я. Варшавская, И. В. Донова. — Текст : непосредственный // Служба занятости. — 2005. — № 2. — С. 28–31.

Варшавская, Е. Я. Миграционные планы выпускников региональных вузов России / Е. Я. Варшавская, О. С. Чудиновских. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Сер. 6 : Экономика. — 2014. — № 3. — С. 36–59.

Варшавская, Е. Я. Мобильность иностранных работников на российском рынке труда / Е. Я. Варшавская, М. Б. Денисенко. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2014. — № 4. — С. 63–73.

Варшавская, Е. Я. Неформальная занятость по найму: грани явления / Е. Я. Варшавская, И. В. Донова. — Текст : непосредственный // Социально-экономическое развитие и образование. — 2012. — № 6. — С. 130–135.

Варшавская, Е. Я. Неформальные наемные работники (заметки о «невидимом» персонале) / Е. Я. Варшавская. — Текст : непосредственный // XIV Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества : [в 4 книгах]. — Москва : Издат. дом НИУ ВШЭ, 2014. — Кн. 2 / ответственный редактор Е. Г. Ясин. — С. 683–692.

Варшавская, Е. Я. Неформальный наем в корпоративном секторе / Е. Я. Варшавская. — Текст : непосредственный // Мир России. — 2013. — № 4. — С. 148–173.

Васькина, Ю. В. Сравнение подходов к определению понятия «трудовые отношения» / Ю. В. Васькина. — Текст : непосредственный // Состояние и тенденции развития социально-трудовой сферы на современном этапе : материалы научно-практической конференции. — Самара, 1997. — С. 301–317.

Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения : перевод с немецкого / М. Вебер ; составление, общая редакция и послесловие Ю. Н. Давыдова. — Москва : Прогресс, 1990. — 808 с. — Текст : непосредственный.

Ведение бизнеса (изменение в методологии в 2015 и 2016 гг.). — URL: http://kadastrdon.ru/f/presentation_methodology_workshop_doing_business_2015-2016.pdf. — Текст : электронный.

Ведение бизнеса — 2016: оценка качества и эффективности регулирования : ежегодный доклад группы Всемирного банка. — URL: <https://russian.doingbusiness.org/ru/reports/global-reports/doing-business-2016>. — Текст : электронный.

Вередюк, О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России / О. В. Вередюк. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5 : Экономика. — 2013. — № 1. — С. 25–32.

Верховин, В. И. Трудовое поведение : [учебное пособие] / В. И. Верховин. — Москва : Изд-во РУДН, 2003. — 114 с. — Текст : непосредственный.

Виноградова, Е. В. Социально-экономическая защищенность: межстрановые сопоставления и субъективные оценки российского населения / Е. В. Виноградова, Т. А. Чадова. — Текст : непосредственный // Модернизация экономики и глобализация. — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2009. — С. 270–280.

Виханский, О. Собственность и управление / О. Виханский. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 1999. — № 6. — С. 92–99.

Вишневская, Н. Т. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация : препринт WP3/2007/02 / Н. Т. Вишневская, Р. И. Капелюшников. — Москва : ГУ ВШЭ, 2007. — 80 с. — Текст : непосредственный.

Власенко, М. С. Проблемы правового регулирования заемного труда в России : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / М. С. Власенко. — Москва, 2008. — 207. — Текст : непосредственный.

Волков, В. В. Силовое предпринимательство, XXI век: экономико-социологический анализ / В. В. Волков. — [3-е изд., испр. и доп.]. — Санкт-Петербург : Изд-во Европейского ун-та в Санкт-Петербурге, 2012. — 352 с. — Текст : непосредственный.

Волков, Ю. Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю. Е. Волков. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2009. — № 3. — С. 27–35.

Вольчик, В. В. Институциональная и эволюционная экономика / В. В. Вольчик. — Ростов-на-Дону : Изд-во ЮФУ, 2011. — 228 с. — Текст : непосредственный.

Вольчик, В. В. Институциональные условия предпринимательской деятельности в контексте последствий глобализации / В. В. Вольчик, А. А. Оганесян. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2012. — Т. 10, № 2–3. — С. 122–125.

Вольчик, В. В. Проблема доверия и модернизация институтов / В. В. Вольчик. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2012. — Т. 10, № 2. — С. 12–18.

Вольчик, В. В. Теоретические подходы к идентификации транзакционных издержек / В. В. Вольчик, А. Д. Нечаев. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). — 2014. — Т. 5, № 1. — С. 26–38.

Вольчик, В. В. Эволюция российского института власти-собственности / В. В. Вольчик. — Текст : непосредственный // Политическая концептология: журнал междисциплинарных исследований. — 2009. — № 1. — С. 154–178.

Воронин, Г. Л. Вторичная занятость / Г. Л. Воронин. — Текст : электронный // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ : сборник научных статей / ответственный редактор П. М. Козырева. — Москва : НИУ ВШЭ, 2015. — Вып. 5. — С. 108–122. — URL: <http://www.hse.ru/rf/ms/vestnik>.

Воскобойников, И. Б. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике / И. Б. Воскобойников, В. Е. Гим-

пельсон. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2015. — № 11. — С. 30–61.

Гайдар, А. Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации / А. Е. Гайдар. — Текст : непосредственный // Бизнес Информ. — 2015. — № 6. — С. 121–126.

Гарр, Т. Р. Почему люди бунтуют / Т. Р. Гарр. — Санкт-Петербург : Питер, 2005. — Текст : непосредственный.

Герций, Ю. В. Проблема обеспечения баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда / Ю. В. Герций // Материалы совещания Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации «Проблема правового обеспечения баланса спроса и предложения на рынке труда». — Москва, 2004. — С. 5–13.

Гидденс, Э. Социология : [учебник] / Э. Гидденс ; перевод В. Малышенко [и др.]. — Москва : Эдиториал : УРСС, 1999. — 704 с. — Текст : непосредственный.

Гимпельсон, В. Е. «Бойцы невидимого фронта»: кто они и сколько их? История на основе данных ОНПЗ / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина. — Текст : непосредственный // В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. — Москва : Издат. дом НИУ ВШЭ, 2014. — С. 116–156.

Гимпельсон, В. Е. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынке труда / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. В. Шарунина. — Текст : непосредственный // Экономический журнал ВШЭ. Сер. «Проблемы рынка труда». — 2016. — Т. 20, № 2. — С. 201–242.

Гимпельсон, В. Е. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? : препринт WP3/2011/06 / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2011. — 60 с. — Текст : непосредственный.

Гимпельсон, В. Е. Велики ли глаза у страха? Страх безработицы и гибкость заработной платы в России / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — Текст : непосредственный // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2003. — № 4 (66). — С. 44–58.

Гимпельсон, В. Е. Жить в тени или умереть на свету? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2013. — № 11. — С. 65–87.

Гимпельсон, В. Е. Занятость в неформальном секторе в России: угроза или благо? : препринт WP4/2002/03 / В. Е. Гимпельсон. — Москва : ГУ-ВШЭ, 2002. — 52 с. — Текст : непосредственный.

Гимпельсон, В. Е. Неформальная занятость: определения, измерения, межстрановая вариация / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — Текст : непосредственный // В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. — Москва : Издат. дом НИУ ВШЭ, 2014. — 535 с.

Гимпельсон, В. Е. Нормально ли быть неформальным? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — Текст : непосредственный // В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. — Москва : Издат. дом НИУ ВШЭ, 2014. — 536 с.

Гимпельсон, В. Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — Текст : непосредственный // Журнал новой экономической ассоциации. — 2015. — № 2. — С. 249–254.

Гимпельсон, В. Е. Трудовое законодательство: анализ межрегиональных различий в практике правоприменения / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. — URL: <https://publications.hse.ru/chapters/82624408>. — Текст : электронный.

Гимпельсон, В. Е. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? / В. Е. Гимпельсон, А. Ю. Ощепков. — Текст : непосредственный // Экономический журнал ВШЭ. — 2011. — № 3. — С. 277–314.

Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. — Москва : ГУ ВШЭ, 2005. — 31 с. — Текст : непосредственный.

Гимпельсон, В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2006. — № 1. — С. 122–143.

Глазьев, С. Ю. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования / С. Ю. Глазьев, Д. С. Львов, Г. Г. Фетисов. — Москва : Наука, 1992. — Текст : непосредственный.

Голенкова, З. Т. Наемный труд в России, его субъектность, типологические черты и особенности / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитхьян. — Текст : непосредственный // Наемный работник в современной России. — Москва : Новый хронограф, 2015. — С. 17–36.

Голенкова, З. Т. Прекариат как новая группа наемных работников / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2015. — № 1. — С. 47–57.

Голенкова, З. Т. Российский рабочий: социально-политические ориентации / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитхьян. — Текст : непосредственный // Россия реформирующаяся. — 2012. — № 11. — С. 191–201.

Голодец: 40 миллионов россиян заняты «непонятно чем». — Текст : электронный // Труд. — 2013, 3 апр. — URL: http://www.trud.ru/article/03-04-https://www.trud.ru/article/03-04-2013/1291705_golodets_40_millionov_rossijan_zanjaty_neponjatno_chem.html.

Горбачева, Т. Л. Методологические подходы измерения занятости в неформальном секторе экономики / Т. Л. Горбачева, З. А. Рыжикова. — Текст : непосредственный // Вопросы статистики. — 2002. — № 4. — С. 27–35.

Горохова, Е. Персонал на время / Е. Горохова. — Текст : непосредственный // Справочник по управлению персоналом. — 2006. — № 3. — С. 90–103.

Госдума утвердила повышение НДС до 20 % и новые тарифы соцвзносов. — Текст : электронный // ТАСС : [сайт]. — 2018, 4 июля. — URL: <https://tass.ru/ekonomika/5397809>.

Государственная и частные службы занятости: исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / под редакцией В. Кабиной, И. Козиной. — Москва : РОССПЭН, 2000. — 192 с. — Текст : непосредственный.

Грановеттер, М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд / М. Грановеттер ; перевод с английского М. С. Добряковой. — Текст : непосредственный // Экономическая социология. — 2011. — Т. 12, № 2. — С. 49–79.

Грановеттер, М. Экономические институты как социальные конструкторы: рамки анализа / М. Грановеттер. — Текст : непосредственный // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2004. — Т. 7, № 1. — С. 76–89.

Гребер, Д. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда / Д. Гребер. — Москва : Ад Маргинем Пресс, 2020. — Текст : непосредственный.

Гребер, Д. Утопия правил. О технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии / Д. Гребер. — Москва : Ад Маргинем, 2016. — Текст : непосредственный;

Гришина, Е. Влияние неформальной занятости на устойчивость пенсионной системы в России / Е. Гришина, Ю. Дормидонтова, В. Ляшок. — Текст : непосредственный // Экономическая политика. — 2014. — № 6. — С. 7–24.

Грэхем, Х. Т. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Беннетт ; перевод с английского под редакцией Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 598 с. — Текст : непосредственный.

Гэлбрейт, Дж. К. Новое индустриальное общество : [перевод с английского] / Дж. К. Гэлбрейт. — Москва : АСТ : Транзиткнига ; Санкт-Петербург : Terra Fantastica, 2004. — Текст : непосредственный.

Гэлбрейт, Дж. Общество изобилия / Дж. Гэлбрейт. — Москва : Олимп Бизнес, 2018. — Текст : непосредственный.

Дайнеко, В. Г. Рост интеллектуального капитала при переходе к экономике, основанной на знаниях : политико-экономический аспект / В. Г. Дайнеко. — Текст : непосредственный // Журнал экономической теории. — 2011. — № 4. — С. 45–58.

Дарендорф, Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / Р. Дарендорф ; перевод с немецкого Л. Ю. Пантиной. — Москва : РОССПЭН, 2002. — 289 с. — Текст : непосредственный.

Дашкова, Е. С. Трансформация занятости в России: проблемы и пути решения / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова. — Текст : непосредственный // Экономика. Инновации. Управление качеством. — 2013. — № 2 (3). — С. 13–16.

Демин, А. Н. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации / А. Н. Демин, И. П. Попова. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2000. — № 5. — С. 35–46.

Довнар, Ю. Н. Воздействие информационной экономики на занятость в условиях глобализации : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Ю. Н. Довнар. — Санкт-Петербург, 2011. — Текст : непосредственный.

Долженко, Р. А. Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений / Р. А. Долженко. — Текст : непосредственный // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2014. — № 1. — С. 168–173.

Дорохова, Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н. В. Дорохова. — Текст : непосредственный // Вестник ВГУИТ. — 2017. — Т. 79, № 1. — С. 381–385.

Дубовый, Л. М. Психологические проблемы компактно проживающих вынужденных мигрантов / Л. М. Дубовый, В. В. Константинов. — Текст : непосредственный // Психологические проблемы профилактики экстремизма в российском обществе : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. — Пенза, 2002. — С. 16–17.

Думная, Н. Н. Аутсорсинг как новая форма организации бизнеса / Н. Н. Думная, Д. В. Черемисин. — Текст : непосредственный // Финансы, деньги, инвестиции. — 2011. — № 4. — С. 3–19.

Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие] / А. П. Егоршин. — Нижний Новгород : НИМБ, 2003. — 462 с. — Текст : непосредственный.

Ельмеев, В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии / В. Я. Ельмеев. — Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2007. — 576 с. — Текст : непосредственный.

Есипов, А. С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений / А. С. Есипов. — Текст : непосредственный // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». — 2011. — № 2. — С. 145–152.

Жидкова, Е. М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп на рынке труда / Е. М. Жидкова. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2005. — № 3. — С. 52–62.

Жижек, С. О насилии / С. Жижек. — Москва : Европа, 2010. — Текст : непосредственный.

Заславская, Т. И. Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда / Т. И. Заславская, М. А. Шабанова. — Текст : непосредственный // Куда идет Россия? / под редакцией Т. И. Заславской. — Москва : ВШСЭН, 2002. — С. 137–147.

Золотухин, В. Е. Парадоксальная сущность труда / В. Е. Золотухин. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2010. — № 10. — С. 150–151.

Зубкова, М. А. Автоматизация производства в современном мире / М. А. Зубкова, Л. В. Хлебенских, Т. В. Саукова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — Вып. 150. — С. 308–311.

Изменение темпов роста неполной занятости в 2014–2016 гг. — Текст : электронный // Росстат : [сайт]. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766.

Ильина, Г. Г. Некоторые подходы и статистические методы оценки теневой экономики в России / Г. Г. Ильина. — Текст : непосредственный // ЭКО. — 2003. — № 4. — С. 13–18.

Индекс человеческого развития. — URL: <https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index>. — Текст : электронный.

Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы Ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание), 26 мая 2017 г. / редакционная коллегия: А. А. Федченко, О. А. Колесникова ; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» ; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). — Воронеж : Воронежский гос. пед. ун-т, 2017. — 396 с. — Текст : непосредственный.

Институциональная экономика : [учебник] / под общей редакцией А. Н. Олейника. — Москва : ИНФРА-М, 2007. — 704 с. — Текст : непосредственный

Калужская область. Законы. О программе развития инновационного кластера «Кластер фармацевтики, биотехнологий и биомедицины» в Калужской об-

ласти : Постановление Правительства Калужской области от 20 сентября 2013 г. № 488. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <https://base.garant.ru/15940529/>.

Калужская область. Законы. О формировании регионального прогноза потребности в кадрах на долгосрочную перспективу (7 лет) : Распоряжение губернатора Калужской области от 1 июля 2013 г. № 65-р. — Текст : электронный // Официальный портал органов власти Калужской области : [сайт]. — URL: https://admoblkaluga.ru/sub/minsocial/trudizan/kadry/rasp_65.php.

Камарова, Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения / Т. А. Камарова. — Текст : непосредственный // Human Progress. — 2015, сент. — Т. 1, № 1. — С. 14–30.

Каменецкий, В. А. Формирование новых условий функционирования социально-трудовой сферы в России / В. А. Каменецкий. — Москва : АТиСО, 2003. — 155 с. — Текст : непосредственный.

Капелюшников, Р. И. Как оценивать жесткость законодательной защиты занятости для России: комментарий : препринт WP3/2011/02 / Р. И. Капелюшников ; Высшая школа экономики. — М. : Издат. дом ВШЭ, 2011. — 20 с. — Текст : непосредственный.

Капелюшников, Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? : препринт WP3/2012/04 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2012. — 84 с. — Текст : непосредственный.

Карачук, Т. С. Динамика и структура случайной и неформальной занятости в России / Т. С. Карачук, М. В. Никитина. — Текст : непосредственный // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ : сборник научных статей / ответственный редактор П. М. Козырева. — Москва : НИУ «ВШЭ», 2011. — № 1. — С. 97–109.

Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. — URL: <http://www.gumer.info/bibliotek/Buks/Polit/kastel/04.php>. — Текст : электронный.

Катульский, Е. Д. Особенности миграционной политики Российской Федерации в условиях глобализации конкурентной среды / Е. Д. Катульский. — Текст : непосредственный // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). — 2015. — Т. 6, № 2. — С. 50–57.

Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. — Москва : Гелиос АРВ, 2017. — Текст : непосредственный.

Киран, Р. Продавшие социализм: Теневая экономика в СССР / Р. Киран, Т. Кенни. — М. : Алгоритм, 2010. — 304 с. — Текст : непосредственный.

Кирдина, С. Г. Институциональные матрицы и развитие России. Введение в X-Y-теорию / С. Г. Кирдина. — Санкт-Петербург : Нестор-История, 2014. — 468 с. — Текст : непосредственный.

Клейнер, Г. Б. Нет тени только у приведенный / Г. Б. Клейнер. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 1999. — № 4. — С. 149–153.

Клейнер, Г. Б. Особенности формирования экономических институтов в России / Г. Б. Клейнер. — Текст : непосредственный // Экономика и математические методы. — 2003. — Т. 39, № 3. — С. 2–24.

Клямкин, И. Н. Теневая Россия: Экономико-социологическое исследование / И. Н. Клямкин, Л. М. Тимофеев. — Москва : Рос. гос. гуманитар. ун-т, 2000. — 592 с. — Текст : непосредственный.

Козырева, П. М. Образование и трудоустройство: возможности и реальность / П. М. Козырева. — Текст : непосредственный // Грани российского образования. — Москва : Центр социол. исслед., 2015. — С. 378–400.

Колесникова, О. А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики / О. А. Колесникова. — Текст : непосредственный // Вестник ВГУ. Сер. «Экономика и управление». — 2010. — № 2. — С. 42–44.

Колодняя, Г. В. Аутсорсинг как фактор повышения конкурентоспособности фирмы / Г. В. Колодняя. — Текст : непосредственный // Финансы. Деньги. Инвестиции. — 2006. — № 4. — С. 22–26.

Колосова, Р. Формы занятости населения в инновационной экономике : [учебное пособие] / Р. Колосова, М. Луданик, Т. Разумова. — Москва : МАКС Пресс, 2008. — 256 с. — Текст : непосредственный.

Колот, А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 95–97.

Кондратьев, Н. Д. Основные проблемы экономической статистики и динамики : предварительный эскиз / Н. Д. Кондратьев. — Москва : Наука, 1991. — Текст : непосредственный.

Кондратьев, Н. Д. Проблемы экономической динамики / Н. Д. Кондратьев. — [2-е изд.]. — Москва : Экономика, 1989. — Текст : непосредственный.

Кондратьев, Р. И. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. — Львов : Вища Школа, 1977. — Текст : непосредственный.

Концепция Предпринимательского кодекса Российской Федерации, разработанная Торгово-промышленной палатой. — URL: <http://web.archive.org/web/20141022110729/http://www.gosbook.ru/node/7529>. — Текст : электронный.

Копытов, А. А. Занятость в неформальном секторе экономики: содержание, тенденции изменения, регулирование : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / А. А. Копытов. — Воронеж, 2008. — 166 с. — Текст : непосредственный.

Кордонский, С. Г. Рынки власти: административные рынки СССР и России / С. Г. Кордонский. — [2-е изд., стер.]. — Москва : ОГИ, 2006. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Кордонский, С. Г. Словная структура постсоветской России / С. Г. Кордонский. — Москва : Ин-т Фонда «Общественное мнение», 2008. — 216 с. — Текст : непосредственный.

Корин, М. Здравствуй, лень! / М. Корин. — Москва : АСТ, 2007. — Текст : непосредственный.

Корнаи, Я. Дефицит / Я. Корнаи ; перевод с венгерского С. Берзиной [и др.]. — Москва : Наука, 1990. — 607 с. — Текст : непосредственный.

Королева, Ю. А. Флексибельность как ресурс жизнеспособности современной личности / Ю. А. Королева. — Текст : непосредственный // Социальная психология и общество. — 2014. — Т. 5, № 1. — С. 5–16.

Косалс, Л. Теневая экономика как особенность российского капитализма / Л. Косалс. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 1998. — № 10. — С. 59–80.

Косалс, Л. Я. Становление институтов теневой экономики в постсоветской России / Л. Я. Косалс, Р. В. Рывкина. — Текст : непосредственный // Экономическая социология. — 2002. — № 4. — С. 13–21.

Костин, А. В. Опыт измерения теневой экономики в западной литературе / А. В. Костин. — Текст : непосредственный // Вестник НГУ. Сер. «Социально-экономические науки». — 2011. — № 4. — С. 33–43.

Котляров, И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости / И. Д. Котляров. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). — 2015. — Т. 6, № 1. — С. 55–64.

Кочеткова, А. И. Психологические основы современного управления персоналом : [учебное пособие] / А. И. Кочеткова. — Москва : Зерцало, 1999. — Текст : непосредственный.

Кравцова, М. В. Трансформация коррупционных отношений в постсоветской России / М. В. Кравцова. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2014. — Т. 12, № 1. — С. 73–79.

Круглов, В. Н. Эволюция теории инноваций в зарубежной и отечественной науке / В. Н. Круглов, С. А. Пауков. — Текст : непосредственный // Региональная экономика: теория и практика. — 2016. — № 5. — С. 4–22.

Крылова, Ю. В. Основные подходы к измерению и оценке коррупции: аналитический обзор / Ю. В. Крылова. — Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. — 2012. — № 2. — С. 41–55.

Кузин, Д. В. Экономические чудеса: уроки для России / Д. В. Кузин. — Москва : ОЛМА-ПРЕСС, 1994. — Текст : непосредственный.

Кузьминов, Я. И. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты : [учебник для студентов вузов] / Я. И. Кузьминов, К. А. Бендукидзе, М. М. Юдкевич. — Москва : Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2008. — 442 с. — Текст : непосредственный.

Культура социально-трудовых отношений в современной России / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018. — Текст : непосредственный.

Курбатова, М. В. Деформализация правил в современной российской экономике (на примере взаимодействия власти и бизнеса) / М. В. Курбатова, С. Н. Левин. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2010. — Т. 8, № 1. — С. 27–50.

Куренной, А. М. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? / А. М. Куренной; беседовала Е. Ильина. — Текст : электронный // Кадровое дело. — 2011. — № 6 (102). — URL: <https://www.kdelo.ru/art/170064-qqk-zaemnyy-trud-v-rossii-uzakonit-nelzya-zapretit>

Курносова, Т. И. Гибкая занятость в экономике развитых стран (Причины, формы, эффективность) : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Т. И. Курносова. — Москва, 1998. — 143 с. — Текст : непосредственный.

Кутепова, Н. И. Специфика российского рынка труда / Н. И. Кутепова. — Текст : непосредственный // Человек и Труд. — 2003. — № 5. — С. 42–44.

Латов, Ю. В. Власть-собственность в средневековой России / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Тетра Economicus*. — 2004. — Т. 2, № 4. — С. 111–133.

Латов, Ю. В. Длинные тени общества «светлого будущего» / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Вопросы экономики*. — 2000. — № 8. — С. 135–145.

Латов, Ю. В. Роль противодействия теневой экономике в обеспечении национальной экономической безопасности / Ю. В. Латов, Н. В. Артемьев. — Текст : непосредственный // *Труды Академии управления МВД России*. — 2014. — № 1(29). — С. 32–37.

Латов, Ю. В. Роль теневой экономики в социально-экономической истории / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Историко-экономические исследования*. — 2006. — Т. 7, № 3. — С. 9–48.

Латов, Ю. В. Российская коррупция и российская ментальность / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Труды Академии управления МВД России*. — 2008. — № 3 (7). — С. 86–91.

Латов, Ю. В. Российская теневая экономика в контексте национальной экономической безопасности / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Тетра Economicus*. — 2007. — Т. 5, № 1. — С. 16–27.

Латов, Ю. В. Социальные функции теневой экономики в институциональном развитии / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Директор по маркетингу и сбыту*. — 2012. — № 5. — С. 21–30.

Латов, Ю. В. Теневая экономика : [учебное пособие для вузов] / Ю. В. Латов, С. Н. Ковалев. — Москва : Норма, 2006. — 336 с. — Текст : непосредственный.

Латов, Ю. В. Функции теневой экономики как институциональной подсистемы / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Тетра Economicus*. — 2006. — Т. 4, № 1. — С. 61–83.

Латов, Ю. В. Эволюция исследований неформального сектора экономики за рубежом / Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // *Теневая экономика: экономический и социальный аспекты. Проблемно-тематический сборник / ответственный редактор и составитель И. Ю. Жилина ; РАН ИНИОН. Центр соц. -информ. исслед. Отд. экономики*. — Москва : ИНИОН, 1999. — С. 30–66.

Латов, Ю. В. Экономика вне закона: Очерки по теории и истории теневой экономики / Ю. В. Латов. — Москва : МОНФ, 2001. — 284 с. — Текст : непосредственный.

Левита, Р. Я. История экономических учений: полный курс в кратком изложении / Р. Я. Левита. — Москва : ИНФРА-М, 2001. — Текст : непосредственный.

Ленчук, Е. Б. Кластерный подход в стратегии инновационного развития зарубежных стран / Е. Б. Ленчук, Г. А. Власкин. — Текст : непосредственный // *Проблемы прогнозирования*. — 2010. — № 5. — С. 38–51.

Макаренко, Е. И. Социальный портрет современной технической интеллигенции / Е. И. Макаренко. — Текст : непосредственный // «Новая» и «старая» интеллигенция: общее и особенное. — Москва : РГГУ, 2012. — С. 99–107.

Макаров Е. И. Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга : [учебное пособие] / Е. И. Макаров, Д. В. Лобок. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2014. — 220 с. — (Б-ка гуманитарного Ун-та ; Вып. 54). — Текст : непосредственный.

Макаров, Д. Р. Теневая экономика и уголовный закон / Д. Р. Макаров. — Москва : Юрлитинформ, 2003. — 216 с. — Текст : непосредственный.

Малева, Т. Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы / Т. Малева. — Текст : непосредственный // Государственная и корпоративная политика занятости / под редакцией Т. Малевой. — Москва, 1998. — С. 10–35.

Мальцева, А. В. Социологический анализ рынка труда: классические теории и новейшие технологии / А. В. Мальцева. — Барнаул : Изд-во Алтайского ун-та, 2010. — 251 с. — Текст : непосредственный.

Мальцева, О. И. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин ; Гос. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва : Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 295 с. — Текст : непосредственный.

Маркс, К. Сочинения : [в 30 томах] / К. Маркс, Ф. Энгельс. — [2-е изд.]. — Москва : Гос. изд-во полит. лит., 1958. — Т. 12 ; 1960. — Т. 23. — Текст : непосредственный.

Маслова, Е. В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы : диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Е. В. Маслова. — Москва, 2018. — 414 с. — Текст : непосредственный.

Маслова, И. С. Неформальная занятость в России / И. С. Маслова, Т. А. Баранников, Е. С. Кубишин. — Москва : Наука, 2007. — 183 с. — Текст : непосредственный.

Маслова, И. С. Неформальная занятость в России / И. С. Маслова. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2003. — № 9. — С. 89–99.

Меерович М. Г. Советские моногорода: история возникновения и специфика / М. Г. Меерович. — Текст : непосредственный // Вестник Кемеровского государственного университета. — 2018. — № 1. — С. 53–64.

Международная организация труда. Законы. О частных агентствах занятости : Конвенция № 181 Международной организации труда : [принята в Женеве 19 июня 1997 г.]. — Текст : электронный // Гарант : [сайт]. — URL: <https://base.garant.ru/2560697/>.

Микроэкономика: практический подход (Managerial Economics): [учебник] / А. Г. Грязнова [и др.] ; под редакцией А. Г. Грязновой, А. Ю. Юданова. — [3-е изд., стер.]. — Москва : КНОРУС, 2008. — 672 с. — Текст : непосредственный.

Миронов, А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее / А. Миронов. — Текст : электронный // HR-portal : [сайт]. — URL: <https://hr-portal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee>.

Моногород: управление развитием / Т. В. Ускова [и др.]. — Вологда : ИСЭРТ РАН, 2012. — Текст : непосредственный.

Монусова, Г. А. Незанятость в России: вынужденная или добровольная? / Г. А. Монусова. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2001. — № 7. — С. 113–129.

Мусаев, Б. А. Влияние нестандартной занятости на изменения социально-трудовых отношений : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Б. А. Мусаев. — Москва, 2018. — 151 с. — Текст : непосредственный.

Мюрдаль, Г. Современные проблемы «третьего мира» / Г. Мюрдаль. — Москва : Прогресс, 1972. — 766 с. — Текст : непосредственный.

Мякинин, Д. А. Занятость молодежи: общие проблемы и региональная специфика / Д. А. Мякинин. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2011. — № 1. — С. 98–102.

Назарова, Е. А. Особенности современных процессов миграции / Е. А. Назарова. — Текст : непосредственный // Социологические исследования. — 2000. — № 7. — С. 106–111.

Нанавян, А. М. Структура занятости населения: динамика и тенденции развития / А. М. Нанавян. — Текст : непосредственный // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2012. — № 17 (158). — С. 46–56.

Национальная экономика : [учебник] / под общей редакцией Р. М. Нуреева. — Москва : ИНФРА-М, 2014. — 655 с. — Текст : непосредственный.

Нельсон, Р. Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Р. Нельсон, С. Дж. Уинтер ; перевод с английского М. Я. Каждана. — Москва : Дело, 2002. — 536 с. — Текст : непосредственный.

Нестандартная занятость в российской экономике / под редакцией В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшника. — Москва : Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 400 с. — Текст : непосредственный.

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

Неформальная экономика: Россия и мир / под редакцией Т. Шанина. — Москва : Логос, 1999. — 576 с. — Текст : непосредственный.

Нехода, Е. В. Междисциплинарный анализ и синтез в исследовании рынка труда / Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова. — Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного университета. — 2012. — № 364. — С. 120–126.

Никишина, О. Ю. Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях инновационных преобразований : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / О. Ю. Никишина. — Москва, 2015. — Текст : непосредственный.

Николаева, И. П. Экономическая теория : учебник / И. П. Николаева. — Москва : Дашков и К°, 2013. — Текст : непосредственный.

Норт, Д. Институты и экономический рост: историческое введение / Д. Норт ; перевод с английского Е. И. Николаенко. — Текст : непосредственный // THESIS. — 1993. — Вып. 2. — С. 69–91.

Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; перевод с английского А. Н. Нестеренко ; предисловие и научная редакция Б. З. Мильнера. — Москва : Фонд эконом. книги «Начал», 1997. — 180 с. — Текст : непосредственный.

Нуреев, Р. М. Институциональные условия ведения бизнеса в России: резервы роста (на основе докладов Doing Business) / Р. М. Нуреев, Д. Р. Ахмадеев. — Текст : непосредственный // Человеческий капитал и профессиональное образование. — 2015. — № 2 (14). — С. 4–17.

Нуреев, Р. М. Классификация неформальной занятости и методы ее оценки / Р. М. Нуреев, Д. Р. Ахмадеев. — Текст : непосредственный // Tetra Economicus. — 2015. — Т. 13, №1. — С. 14–29.

Нуреев, Р. М. Командная экономика в индустриальную эпоху / Р. М. Нуреев. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2012. — Т. 10, № 4. — С. 115–138.

Нуреев, Р. М. Курс микроэкономики: [учебник] / Р. М. Нуреев. — [3-е изд., испр. и доп.]. — Москва : Норма: Инфра-М, 2015. — 624 с. — Текст : непосредственный.

Нуреев, Р. М. От командной экономики к рыночной / Р. М. Нуреев. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2013. — Т. 11, № 1. — С. 109–130.

Нуреев, Р. М. Очерки по истории институционализма / Р. М. Нуреев. — [2-е изд.]. — Ростов-на-Дону : Содействие-XXI век, 2014. — 416 с. — Текст : непосредственный.

Нуреев, Р. М. Россия: особенности институционального развития / Р. М. Нуреев. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2011. — 448 с. — Текст : непосредственный.

Нуреев, Р. М. Формальная и неформальная занятость как «близнецы-братья»: современная российская практика / Р. М. Нуреев, Д. Р. Ахмадеев. — Текст : непосредственный // Terra Economicus. — 2015. — Т. 13, № 3. — С. 16–33.

Нуреев, Р. М. Человеческий и социальный капитал как основа современной экономики / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. — 2010. — № 5. — С. 139–154.

Нуреев, Р. М. Что такое path dependence и как ее изучают российские экономисты / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 2006. — № 2. — С. 118–130.

Нуреев, Р. М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики : [учебник] / Р. М. Нуреев. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2015. — 640 с. — Текст : непосредственный.

Общэкономические основы рыночного хозяйствования / ответственный редактор Д. Е. Сорокин. — Москва : Путь России, 2002. — 430 с. — (Энциклопедия рыночного хозяйства). — Текст : непосредственный.

Олейник, А. Н. «Жизнь по понятиям»: институциональный анализ повседневной жизни «российского простого человека» / А. Н. Олейник. — Текст : непосредственный // Полис. Политические исследования. — 2001. — № 2. — С. 40–51.

Олейник, А. Н. Институциональная экономика: [учебное пособие] / А. Н. Олейник. — Москва : ИНФРА-М, 2013. — 416 с. — Текст : непосредственный.

Олейник, А. Н. О природе и причинах административной ренты: особенности ведения бизнеса в российском регионе N / А. Н. Олейник. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2010. — № 5. — С. 58–80.

Олейник, А. Н. Тюремная субкультура в России: от повседневной жизни до государственной власти / А. Н. Олейник. — Москва : ИНФРА-М, 2001. — 418 с. — Текст : непосредственный.

Оперативный мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития / Институт экономической политики им. Е. Т. Гайдара ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ ; Всероссийская академия внешней торговли. — 2015, март. — № 3. — URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2015-3-mar.pdf ; 2015, сент. — № 12. — URL: <http://www.ranepa.ru/images/docs/monitoring/2015-12-september.pdf> ; 2016, февр. — № 2. — URL: <https://www.iep.ru/files/RePEc/gai/monreo/20-2016-feb.pdf>.

Орехова, И. М. Альтернативные формы занятости как способ адаптации к изменениям экономической ситуации на российском рынке труда / И. М. Орехова. — Текст : непосредственный // Теория и практика общественного развития. — 2015. — № 24. — С. 108–112.

Орехова, И. М. Положение работников высокой квалификации на рынке труда / И. М. Орехова. — Текст : непосредственный // Наемный работник в современной России / ответственный редактор З. Т. Голенкова. — Москва : Новый хронограф, 2015. — С. 139–162.

Остапенко, Ю. М. Экономика труда : [учебное пособие] / Ю. М. Остапенко. — [2-е изд.]. — Москва : ИНФРА-М, 2007. — Текст : непосредственный.

Панях, Э. Л. Формальные правила и неформальные институты их применения в российской экономической практике / Э. Л. Панях. — Текст : непосредственный // Экономическая социология. — 2001. — № 4. — С. 56–68.

Патырбаева, К. В. Современный социум, труд и человек в концепциях постиндустриального общества / К. В. Патырбаева. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. Сер. «Философия. Психология. Социология». — 2012. — Вып. 2 (10). — С. 53–68.

Пашин, Н. П. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат / Н. П. Пашин, С. Б. Калмыков. — Текст : непосредственный // Наукоемкие технологии. — 2018. — Т. 19, № 1. — С. 19–20.

Перчинская, Н. П. Фриланс — нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда / Н. П. Перчинская, Т. В. Колесникова. — Текст : непосредственный // Инновации. — 2014. — № 5. — С. 42–46.

Пилипенко, И. В. Проведение кластерной политики в России : приложение 6 к Ежегодному экономическому докладу 2008 года Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» «Стратегия 2020»: от экономики «директив» к экономике «стимулов» / И. В. Пилипенко. — URL: http://www.biblio-globus.ru/docs/Anpex_6.pdf. — Текст : электронный.

Плеханов, Г. Социализм и политическая борьба / Г. Плеханов. — URL: <http://www.agitclub.ru/center/comm/zin/1883c.htm>. — Текст : электронный.

Полянй, К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / К. Полянй ; перевод с английского А. А. Васильева [и др.] ; под общей редакцией С. Е. Федорова. — Санкт-Петербург : Алетей, 2002. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Политика в эпоху жесткой экономии / под редакцией А. Шефара, В. Штрика ; перевод с английского А. Алвертян [и др.]. — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2015. — 394 с. — Текст : непосредственный.

Полтерович, В. М. Институциональные ловушки: есть ли выход? / В. М. Полтерович. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 2004. — № 3. — С. 5–16.

Полтерович, В. М. Элементы теории реформ / В. М. Полтерович. — Москва : Экономика, 2007. — 447 с. — Текст : непосредственный.

Попов, Ю. Р. Теневая экономика в системе рыночного хозяйства / Ю. Р. Попов, М. Е. Тарасов. — Москва : Дело, 2006. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Портер, М. Конкуренция : [перевод с английского] / М. Портер. — Москва : ИД «Вильямс», 2005. — Текст : непосредственный.

Портес, А. Неформальная экономика и ее парадоксы / А. Портес ; перевод М. С. Добряковой ; научный редактор В. В. Радаев. — Текст : электронный // Экономическая социология. — 2003. — Т. 4, № 5. — С. 34–53. — URL: http://ecsocman.hse.ru/data/166/131/1231/Portes_rus4_red.pdf.

Потуданская, В. Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В. Ф. Потуданская, А. В. Мокрецова. — Текст : непосредственный // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. — 2012. — № 1 (18). — С. 75–79.

Починок, А. Действующий Трудовой кодекс устарел / А. Починков. — Текст : электронный // Охрана труда в России : [сайт]. — URL: <http://www.ohranatruda.ru/news/898/146338/>.

Пределы роста : [перевод с английского] / Д. Медоуз [и др.] ; предисловие Г. А. Ягодина. — Москва : МГУ, 1991. — Текст : непосредственный.

Прудников, М. Проблема занятости молодых российских специалистов / М. Прудников. — Текст : непосредственный // Власть. — 2012. — № 6. — С. 46–49.

Пугачев, В. П. Микрополитика в мотивации трудовых ресурсов современной России / В. П. Пугачев. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Сер. 18 : Социология и политология. — 2002. — № 1. — С. 129–144.

Пястолов, С. М. Обучающееся домохозяйство: контуры институциональной модели поведения / С. М. Пястолов. — Москва : Палеотип, 2005. — 208 с. — Текст : непосредственный.

Радаев, В. В. Деформализация правил в российской хозяйственной деятельности / В. В. Радаев. — Текст : непосредственный // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса / под общей редакцией Т. И. Заславской. — Москва : МВШСЭН, 2001. — С. 253–261.

Радаев, В. В. Коррупция и формирование российских рынков: отношения чиновника и предпринимателя / В. В. Радаев. — Текст : непосредственный // Мир России: Социология, этнология. — 1998. — Т. 7, № 3. — С. 57–90.

Радаев, В. В. Новый институциональный подход / В. В. Радаев. — Текст : непосредственный // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2001. — Т. 4, № 3. — С. 109–130.

Радаев, В. В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике: препринт WP1/2001/01 / В. В. Радаев. — Москва : ГУ ВШЭ, 2001. — 42 с. — Текст : непосредственный.

Радаев, В. В. Российский бизнес: на пути к легализации? / В. В. Радаев. — Текст : непосредственный // Экономическая социология. — 2002. — Т. 3, № 1. — С. 43–64.

Радаев, В. В. Российский бизнес: структура транзакционных издержек / В. В. Радаев. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 1999. — № 6. — С. 5–19.

Радаев, В. В. Формирование новых российских рынков: транзакционные издержки, формы контроля и деловая этика / В. В. Радаев. — Москва : Центр полит. технологий, 1998. — 328 с. — Текст : непосредственный.

Радаев, В. Теневая экономика в России: изменение контуров / В. Радаев. — Текст : непосредственный // Pro et Contra. — 1999. — № 1. — С. 5–24.

Райнерт, Э. С. Как богатые страны стали богатыми и почему бедные страны остаются бедными / Э. С. Райнерт ; перевод с английского Н. Автономовой. — Москва : ГУ ВШЭ, 2011. — Текст : непосредственный.

Розеватов, Г. А. Флексибилизация рынка труда как основа появления нестандартной занятости / Г. А. Розеватов. — Текст : непосредственный // Вестник ПАГС. — 2014. — № 2 (41). — С. 75–80.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов РФ : Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172508/.

Российская Федерация. Законы. О долгосрочной государственной экономической политике : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596. — Текст : электронный // Гарант : [сайт]. — URL: <http://base.garant.ru/70170954/>.

Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, с изм. от 2 июня 2013 г., действующая ред. с 1 сентября 2013 г.). — Текст : электронный // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389>.

Российская Федерация. Законы. О плане мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 366-р. — Текст : электронный // Официальный сайт правительства РФ. — URL: <http://government.ru/media/files/jWQG6SqaAJU.pdf>.

Российская Федерация. Законы. О плане первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 января 2015 г. № 98-р. — Текст : электронный // Официальный сайт Правительства РФ. — URL: <http://government.m/docs/16639/>.

Российская Федерация. Законы. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан) : Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении деятельности Федеральной службы по труду и занятости, включая реализацию приоритетных проектов, на 2018 год : Приказ Федеральной службы по труду и занятости РФ от 22 декабря 2017 г. № 738. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291233/a1a94b8480e8e3d17aedbc0d3556cff56a242795/.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российский статистический ежегодник. 2014 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2014. — 693 с. — Текст : непосредственный.

Российское общество и вызовы времени. Книга первая / под редакцией М. К. Горшкова, В. В. Петухова ; Институт социологии РАН. — Москва : Весь Мир, 2015. — 336 с. — Текст : непосредственный.

Рошин, С. Ю. Поиск работы: способы и их эффективность / С. Ю. Рошин. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 2003. — № 12. — С. 23–26.

Рузавина, Е. И. Занятость / Е. И. Рузавина. — Текст : электронный // Демографический энциклопедический словарь. — URL: <http://demography.academic.ru/1690/> Занятость.

Рынок труда и доходы населения : [учебное пособие] / под редакцией Н. А. Волгина. — Москва : Информ.-издат. дом «Филинь», 1999. — 280 с. — Текст : непосредственный.

Рязанов, В. Т. Хозяйственный строй России: на пути к другой экономике / В. Т. Рязанов. — Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2009. — 462 с. — Текст : непосредственный.

С начала кризиса число фрилансеров в России выросло в 3,3 раза. — Текст : электронный // Профессионалы.ру : [сайт]. — URL: <https://professional.ru/Soobshchestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/>.

Сайдуллаев, Ф. С. Динамика развития малого предпринимательства в регионах России в 2012 году (Ежеквартальный информационно-аналитический доклад) / Ф. С. Сайдуллаев. — Москва : Нац. ин-т системных исследований проблем предпринимательства, 2013. — Текст : непосредственный.

Саррацин, Т. Германия: самоликвидация / Т. Саррацин ; перевод с немецкого Т. А. Набатниковой. — Москва : Рид Групп, 2012. — 400 с. — Текст : непосредственный.

Седова, Н. Н. Неформальная экономика в теории и российской практике / Н. Н. Седова. — Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. — 2002. — № 3. — С. 49–58.

Селина, М. В. Ненадежная занятость трансформирует общество / М. В. Селина. — Текст : электронный // iq.hse.ru : [научно-образовательный портал]. — 2015, 7 мая. — URL: <https://iq.hse.ru/news/177665247.html>.

Серегина, Л. В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация / Л. В. Серегина. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2011. — № 2. — С. 73–81.

Синявская, О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О. В. Синявская. — Москва : Поматур, 2005. — 55 с. — Текст : непосредственный.

Смирнов, С. Н. Прописные истины трудовой сферы / С. Н. Смирнов. — Текст : непосредственный // Мир России. — 2015. — № 1. — С. 145–149.

Смирных, Л. И. Нетрадиционные трудовые договоры: рост занятости или снижение заработной платы? / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2011. — Текст : непосредственный.

Собченко, О. В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / О. В. Собченко. — Москва, 2005. — Текст : непосредственный.

Сокольников, Г. Я. Новая финансовая политика. На пути к твердой валюте / Г. Я. Сокольников. — [2-е изд.]. — Москва : Наука, 2003. — Текст : непосредственный.

Сорокин, Д. Е. Россия перед вызовом. Политическая экономия ответа / Д. Е. Сорокин. — Москва : Наука, 2003. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Сорокин, П. А. Человек, цивилизация, общество. — Москва : Политиздат, 1992. — 543 с. — Текст : непосредственный.

Сото, Э. де. Загадка капитала: Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире / Э. де Сото ; перевод с английского Б. Пинскера. — Москва : Олимп-Бизнес, 2004. — 272 с. — Текст : непосредственный.

Сото, Э. де. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире / Э. де Сото ; перевод с английского Б. Пинскера. — Москва : Catallaxy, 1995. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Социальная защита населения / под редакцией Н. М. Римашевской. — Москва, 2002. — 288 с. — Текст : непосредственный.

Социально-трудовые конфликты в России и в мире : V Международная научно-практическая конференция, 5 апреля 2019 года. — Москва : Перо, 2019. — Текст : непосредственный.

Социальные характеристики трудовой занятости в регионе / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, И. М. Орехова, Ю. В. Черевко. — Текст : непосредственный // Социологические исследования — 2009. — № 9. — С. 108–119.

Срничек, Н. Капитализм платформ / Н. Срничек ; перевод с английского под научной редакцией М. Добряковой. — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2019. — 128 с. — Текст : непосредственный.

Степин, В. С. Теоретическое знание / В. С. Степин. — Москва : Прогресс-Традиция, 1999. — 480 с. — Текст : непосредственный.

Стратегия–2020: Новая модель роста — новая социальная политика : итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года / под научной редакцией В. А. Мау, Я. И. Кузьминова. — Москва : Издат. дом «Дело» РАНХиГС, 2013. — Кн. 1. — 430 с. — URL: http://2020strategy.ru/data/2013/11/08/1214321112/Стратегия-2020_Книга%201.pdf. — Текст : электронный.

Стребков, Д. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина ; ответственный редактор серии В. В. Радаев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» ; Лаб. экон.-социол. исслед. — Москва : Издат. дом ВШЭ, 2015. — 225с. — (Аналитика ЛЭСИ. Вып. 16). — Текст : непосредственный.

Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг ; перевод с английского Н. Усовой. — Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с. — Текст : непосредственный.

Сулягина, Е. А. О необходимости разработки механизма оценки качества и доступности государственных услуг в сфере занятости населения / Е. А. Сулягина. —

Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2012. — № 6. — С. 52–55.

Тамбовцев, В. Л. Институциональные изменения в российской экономике / В. Л. Тамбовцев. — Текст : непосредственный // *Общественные науки и современность*. — 1999. — № 4. — С. 44–53.

Тамбовцев, В. Л. Теоретические вопросы изучения неформального сектора / В. Л. Тамбовцев. — Текст : непосредственный // *Предпринимательство в России*. — 1998. — № 4. — С. 5–14.

Тамбовцев, В. Л. Формальное и неформальное в управлении экономикой / В. Л. Тамбовцев. — Москва : Наука, 1990. — 96 с. — Текст : непосредственный.

Теличева, Е. Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Е. Г. Теличева. — Хабаровск, 2003. — 183 с. — Текст : непосредственный.

Темницкий, А. П. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы / А. П. Темницкий, Ю. Н. Лапыгин, Я. Л. Эдельман. — Москва : Наука, 1996. — Текст : непосредственный.

Технология обеспечения развивающихся экономических систем профессиональными кадрами / В. А. Курзев [и др.]. — Текст : непосредственный // *Управленческое консультирование*. — 2018. — № 2. — С. 55–64.

Тимофеев, Л. М. Теневые экономические системы. Научный анализ. Хрестоматия / под редакцией Л. М. Тимофеева, Ю. В. Лагова. — Москва : РГГУ, 2008. — 387 с. — Текст : непосредственный.

Титов, В. Н. Неформальная экономика в России: исторические традиции / В. Н. Титов. — Текст : непосредственный // *Общественные науки и современность*. — 2008. — № 5. — С. 100–110.

Титов, В. Н. Неформальная экономика как подсистема рыночного хозяйства / В. Н. Титов. — Москва : М-Студио, 2008. — 455 с. — Текст : непосредственный.

Титов, В. Н. Социально-психологические аспекты функционирования неформальной экономики / В. Н. Титов. — Текст : непосредственный // *Общественные науки и современность*. — 2002. — № 5. — С. 66–77.

Токсанбаева М. С. Влияние политики занятости на структуру рабочей силы / М. С. Токсанбаева, Ю. А. Лежнева. — Текст : непосредственный // *Экономическая наука современной России*. — 2010. — № 4. — С. 55–67.

Томин, Л. В. Современные политические конфликты: постструктуралистский анализ / Л. В. Томин. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2014. — 172 с. — (Новое в гуманитарных науках ; Вып. 65). — Текст : непосредственный.

Тоффлер, Э. Третья волна : [перевод с английского] / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 1999. — Текст : непосредственный.

Труд и занятость в России. 2013 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2013. — Текст : непосредственный.

Труд и занятость в России. 2015 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2015. — Текст : непосредственный.

Труд и занятость в России. 2017 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2017. — Текст : непосредственный.

Туган-Барановский, М. Учение о предельной полезности хозяйственных благ как причине их ценности / М. Туган-Барановский. — Текст : непосредственный // Юридический вестник. — 1890. — № 10. — С. 192–230.

У предприятий Пикалево вновь возникли разногласия. — Текст : электронный // РИА Новости : [сайт]. — URL: <https://ria.ru/20091015/189020201.html>.

Узякова, Е. С. Занятость и эффективная занятость в российской экономике / Е. С. Узякова, М. Н. Узяков. — Текст : непосредственный // Проблемы прогнозирования. — 2011. — № 6. — С. 89–101.

Устинова, К. А. Соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест / К. А. Устинова. — Текст : непосредственный // ЭКО. — 2012. — № 9. — С. 181–189.

Участие работников в управлении организацией как фактор профилактики социально-трудовых конфликтов / научный редактор А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2019. — 256 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 13). — Текст : непосредственный.

Фалинский, И. Ю. Методы выявления и оценки параметров теневой экономики / И. Ю. Фалинский. — Текст : непосредственный // Безопасность бизнеса. — 2008. — № 3. — С. 41–47.

Федеральная служба государственной статистики : [официальный сайт]. — URL: <http://www.gks.ru/>. — Текст : электронный.

Федоренко, В. Г. Политическая экономия : [учебник] / В. Г. Федоренко. — URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Fedorenko_Valentyn/Politychna_ekonomiia.pdf?PHPSESSID=8rpl1riva2s2n4taaadeeg27hi4. — Текст : электронный.

Федорова, Е. П. Неформальная занятость в России: тенденции, причины / Е. П. Федорова, А. В. Яковлева. — Текст : непосредственный // Научный журнал НИУ ИТМО. Сер. «Экономика и экологический менеджмент». — 2014. — № 2. — С. 46–52.

Федченко, А. А. Роль неустойчивой занятости в кластеризации общества / А. А. Федченко, Е. В. Маслова. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 4. — С. 54–64.

Фриланс в России. — Текст : электронный // Официальный сайт НИИСИП. — URL: <http://msb.khabkrai.ru/news/279>.

Халилова, Г. Р. Цифровые платформы: модели монетизации / Г. Р. Халилова, Д. В. Кузнецова, Т. А. Гилева. — Текст : непосредственный // Инновационная экономика : материалы Региональной научной конференции-школы для молодежи. — Уфа : РИК УГАТУ, 2018. — С. 76–82.

Храновский, И. В. Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ) : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / И. В. Храновский. — Москва, 2014. — Текст : непосредственный.

Хэнди, Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего / Ч. Хэнди ; перевод с английского Т. Виноградовой. — Санкт-Петербург : Питер, 2001. — 207 с. — Текст : непосредственный.

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

Чаянов, А. В. Очерки по теории трудового хозяйства : [в 2 томах] / А. В. Чайнов. — Москва : Тип. т/д «Печ. дело», 1912–1913. — Т. 1 : Соотношение производства и потребления. — Текст : непосредственный.

Чепуренко, А. Ю. Что такое предпринимательство и какая политика в отношении предпринимательства нужна России? (Заметки на полях работ современных зарубежных классиков) / А. Ю. Чепуренко. — Текст : непосредственный // Журнал новой экономической ассоциации. — 2012. — № 2. — С. 102–124.

Черкасов, В. Е. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики / В. Е. Черкасов, Е. В. Ваховский. — Текст : непосредственный // Вестн. ПАГС. — 2012. — № 2. — С. 205–212.

Чернейко, Д. С. Решение проблем рынка труда через развитие институциональной инфраструктуры / Д. С. Чернейко. — Текст : непосредственный // Экономика и управление. — 2013. — № 11 (97). — С. 11–16.

Четвернина, Т. Я. Государственная служба занятости: архаика или живой организм: опыт западных стран / Т. Я. Четвернина. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 2002. — № 12. — С. 42–45.

Четвернина, Т. Я. Российская система защиты от безработицы в контексте мирового опыта / Т. Я. Четвернина. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2002. — № 11. — С. 59–75.

Четвернина, Т. Я. Российская служба занятости: деградация или ренессанс? / Т. Я. Четвернина. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 2004. — № 3. — С. 48–53.

Четвернина, Т. Я. Система защиты от безработицы в России нуждается в реформировании / Т. Я. Четвернина. — Текст : непосредственный // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — № 6. — С. 47–52.

Четвернина, Т. Я. Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность / Т. Я. Четвернина, С. В. Ломоносова. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2001. — № 9. — С. 101–112.

Четвернина, Т. Я. Страхование от безработицы / Т. Я. Четвернина. — Текст : непосредственный // Отечественные записки. — 2003. — № 3. — С. 60–69.

Шаброва, Н. В. Иностранная рабочая сила как объект социологического анализа / Н. В. Шаброва. — Текст : непосредственный // Известия Уральского государственного университета. Сер. «Общественные науки». — 2010. — № 1. — С. 125–133.

Шаленко В. Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление / В. Н. Шаленко. — Москва : Academia, 2008. — Текст : непосредственный.

Шанин, Т. Почему до сих пор не умер русский народ? / Т. Шанин. — Текст : непосредственный // Эксперт. — 2000. — № 1–2 (213). — С. 31–41.

Шарунина, А. В. Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. / А. В. Шарунина, В. Е. Гимпельсон. — Текст : непосредственный // Экономический журнал ВШЭ. — 2015. — Т. 19, № 3. — С. 313–348.

Шахаев, М. В. Юридическая сущность коллективных соглашений : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / М. В. Шахаев. — Пермь : Пермский гос. ун-т, 2004. — Текст : непосредственный.

Шваков, Е. Е. Экономика труда : [учебно-методическое пособие] / Е. Е. Шваков, О. Н. Швакова. — Горно-Алтайск : Горно-Алтайский гос. ун-т : РИО «Универ-Принт», 2005. — 124 с. — Текст : непосредственный.

Шваков, Е. Е. Экономика труда : учебно-методическое пособие / Е. Е. Шваков. — Горно-Алтайск : Горно-Алтайский гос. ун-т, 2005. — Текст : непосредственный.

Шевчук, А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук. — Текст : непосредственный // *Общественные науки и современность.* — 2007. — № 3. — С. 51–59.

Шер, Р. Сильный средний бизнес: как справиться с семью основными препятствиями роста / Р. Шер ; перевод с английского П. Миронова. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 248 с. — Текст : непосредственный.

Шипов, А. В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике / А. В. Шипов. — Текст : непосредственный // *Молодой ученый.* — 2010. — № 7. — С. 136–138.

Шкиренко, Г. А. Влияние глобализации на современный рынок труда / Г. А. Шкиренко. — Текст : непосредственный // *Занятость и безработица в современном мире : материалы Международной научно-практической конференции.* — Воронеж : Воронежский гос. пед. ун-т, 2011. — С. 226–235.

Шкловец, И. И. Трудовые права и занятость населения в условиях развивающейся современной России / И. И. Шкловец. — Текст : непосредственный // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2012. — № 2. — С. 28–30.

Шнайдер, Ф. Скрываясь в тени. Рост подпольной экономики / Ф. Шнайдер, Д. Энт ; перевод с английского Ю. А. Новицкого, Е. Ю. Фрейнкман. — Текст : электронный // *Вопросы экономики.* — 2002. — № 30. — URL: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/rus/issue30r.pdf>

Шпилина, Т. М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в России / Т. М. Шпилина. — Текст : непосредственный // *Социальная политика и социология.* — 2010. — № 6. — С. 58–65.

Штраус, Л. Введение в политическую философию / Л. Штраус ; перевод с английского М. Фетисова. — М. : Логос : Праксис, 2000. — 364 с. — Текст : непосредственный.

Шуваева, Е. В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений / Е. В. Шуваева. — Текст : непосредственный // *Актуальные вопросы экономических наук : материалы Международной научной конференции (Уфа, октябрь 2011 г.).* — Уфа : Лето, 2011. — С. 96–98.

Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер ; под научной редакцией В. С. Автономова. — Москва : Эксмо, 2007. — Текст : непосредственный.

Экономика труда : [учебное пособие] / под редакцией А. А. Сарабского. — Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. ун-та, 2001. — 223 с. — Текст : непосредственный.

Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2012 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2013. — Текст : непосредственный.

Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2014. — Текст : непосредственный.

Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства. Политическая экономия : [учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим

специальностям] / А. Г. Грязнова, Т. В. Чечелева, М. С. Атлас [и др.]. — Москва : Банки и биржи : ЮНИТИ, 1998. — 341 с. — Текст : непосредственный.

Экономическая теория: [учебник] / под редакцией А. Г. Грязновой, Т. В. Чечелевой. — Москва : Экзамен, 2005. — 592 с. — Текст : непосредственный.

Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / под редакцией Р. М. Нуреева. — Москва : Моск. общественный науч. фонд, 2001. — 804 с. — Текст : непосредственный.

Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ): десять лет спустя. Часть I. Российские домохозяйства / под редакцией Р. М. Нуреева. — Москва : Моск. общественный науч. фонд, 2010. — 196 с. — Текст : непосредственный.

Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ): десять лет спустя. Часть II. Российские фирмы / под редакцией Р. М. Нуреева. — Москва : Моск. общественный науч. фонд, 2010. — 156 с. — Текст : непосредственный.

Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ): десять лет спустя. Часть III. Российское государство / под редакцией Р. М. Нуреева. — Москва : Моск. общественный науч. фонд, 2010. — 224 с. — Текст : непосредственный.

Энциклопедический словарь экономики и права. — Текст : электронный // Крупнейший сборник онлайн-словарей : [сайт]. — URL: <http://onlineslovari.com/entsiklopedicheskii-slovar-ekonomiki-i-prava>.

Эскиндаров, М. А. Интеллектуальный капитал как важнейший фактор экономического развития / М. А. Эскиндаров. — Текст : непосредственный // Вестник Финансового университета. — 2010. — № 3. — С. 5–7.

Яковенко, Е. Г. Экономика труда : [учебное пособие] / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. — Москва : Юнити-Дана, 2012. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Яковлев, Р. А. Неустойчивая занятость и регулирование минимальной заработной платы / Р. А. Яковлев. — Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 4. — С. 8–17.

Almeida, R. Enforcement of Labor Regulation and Informality / R. Almeida, P. Carneiro. — Текст : непосредственный // American Economic Journal: Applied Economics. — 2012. — № 4 (3). — P. 64–89.

Bernabe, S. Measuring Informal Employment in Transition Countries : Note prepared for the WIEGO meeting on «Measuring Informal Employment in Developed Countries» 31 October — 1 November 2008, Harvard University / S. Bernabe. — URL: https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Bernabe_Informal_Employment_Transition_Countries.pdf. — Текст : электронный.

Boadway, R. Optimal Tax Design and Enforcement with an Informal Sector / R. Boadway, M. Sato. — Текст : непосредственный // American Economic Journal: Economic Policy. — 2009. — № 1 (1). — P. 1–27.

Bonner, C. Organizing Labor in the Informal Economy Institutional Forms & Relationships / C. Bonner, D. Spooner. — Текст : непосредственный // Labour, Capital & Society. — 2011. — Vol. 44, № 1. — P. 126–152.

Calderon, C. Institutional Enforcement, Labor-Market Rigidities, and Economic Performance / C. Calderon, A. Chong, G. Leon. — Текст : непосредственный // *Emerging Markets Review*. — 2007. — № 8 (1). — P. 38–49.

Castells, M. World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy / M. Castells, A. Portes. — Текст : непосредственный // *The Informal Economy* / A. Portes, M. Castells, L. Benton (editors). — Baltimore : The Johns Hopkins Univ. Press, 1989. — P. 11–37.

Charmes, J. The Informal Economy Worldwide: Trends and Characteristics / J. Charmes. — Текст : непосредственный // *Margin — The Journal of Applied Economic Research*. — 2012. — № 6 (2). — P. 103–132.

Cox, R. Globalization, Polarization and the Informal Sector: The Case of Paid Domestic Workers in London / R. Cox, P. Watt. — Текст : непосредственный // *Area*. — 2002. — № 34 (1). — P. 39–47.

Dilnot, A. What do we know about the black economy / A. Dilnot, N. Morris. — Текст : непосредственный // *Fiscal Studies*. — 1981. — № 2 (1). — P. 58–73.

Doing Business : [сайт]. — URL: <http://doingbusiness.org/>. — Текст : электронный.

Economic Crime in Russia / A. V. Ledeneva, M. Kurkchiyan (editors). — London : Kluwer Law International, 2000. — 320 p. — Текст : непосредственный.

Economics of Development / M. Gillis, D. H. Perkins, M. Roemer, R. Snodgrass. — [4th ed.]. — New York : W. W. Norton and Company, 1996. — Текст : непосредственный.

Else, H. Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding / H. Else. — Текст : электронный // *Times Higher Education Supplement* — 2016, oct. 6. — URL: [www.timeshighereducation.com/news/billions lost in bids to secure european union research funding#survey answer](http://www.timeshighereducation.com/news/billions%20lost%20in%20bids%20to%20secure%20european%20union%20research%20funding#survey%20answer).

Feige, E. L. Defining and Estimating Underground and Informal Economics: The New Institutional Economics Approach / E. L. Feige. — Текст : непосредственный // *World Development*. — 1990. — Vol. 18, № 7. — P. 989–1002.

Feige, E. L. How big is the irregular economy? / E. L. Feige. — Текст : непосредственный // *Challenge*. — 1979. — Vol. 6, № 22. — P. 5–13.

Feld, L. P. Survey on the Shadow Economy and Undeclared Earnings in OECD Countries / L. P. Feld, F. Schneider. — Текст : непосредственный // *German Economic Review*. — 2010. — № 11/2. — P. 109–149.

Fidler, P. The informal sector of West Africa / P. Fidler, L. Webster. — Текст : непосредственный // *The Informal Sector and Microfinance Institutions in West Africa* / L. Webster, P. Fidler (editors). — Washington : The World Bank, 1996. — P. 5–20.

Forsyth, D. R. Performance / D. R. Forsyth. — Текст : непосредственный // *Group Dynamics* : [5th ed.]. — Belmont, CA : Wadsworth Cengage Learning, 2006. — P. 280–309.

Frye, T. The Invisible Hand and the Grabbing Hand / T. Frye, A. Shleifer. — Текст : непосредственный // *American Economic Review*. — 1997. — № 87 (2). — P. 354–358.

Gershuny, J. Social innovation and the division of labor / J. Gershuny. — Oxford : Oxford Univ. Press, 1983. — 191 p. — Текст : непосредственный.

Gerxhani, K. The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries: A Literature Survey / K. Gerxhani. — Текст : непосредственный // *Public Choice*. — 2004. — Vol. 120, № 3/4. — P. 270–275.

Ghezzi, S. The fallacy of the formal and informal divide: lessons from a Post-fordist-regional economy / S. Ghezzi. — Текст : непосредственный // *Informal Work in Developed Nations* / E. Marcelli, C. C. Williams, P. Joassart (editors). — London : Routledge, 2010. — P. 114–131.

Gibson, B. Trade, Employment and the Informal Sector: An Agent-based Analysis / B. Gibson. — Текст : непосредственный // *Margin — The Journal of Applied Economic Research*. — 2012. — № 6 (2). — P. 277–310.

Grossman, G. The «Second Economy» of the USSR / G. Grossman. — Текст : непосредственный // *Problems of Communism*. — 1977. — № 26 (5). — P. 25–40.

Gutmann, P. The Subterranean Economy / P. Gutmann / Текст : непосредственный // *Financial Analysis Journal*. — 1977. — Vol. 33. — P. 24–27.

Harkins, S. G. The role of evaluation in eliminating social loafing / S. G. Harkins, J. M. Jackson. — Текст : непосредственный // *Personality and Social Psychology Bulletin*. — 1985. — № 11. — P. 457–465.

Harkins, S. Social Loafing and Group Evaluation / S. Harkins, K. Szymanski. — Текст : непосредственный // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1989. — № 56. — P. 934–941.

Hart, K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana / K. Hart. — Текст : непосредственный // *Journal of Modern Africa Studies*. — 1973. — Vol. 11, № 1. — P. 61–89.

Hart, K. The Idea of Economy: Six Modern Dissenters / K. Hart. — Текст : непосредственный // *Beyond the Marketplace: rethinking Economy and Society* / R. Friedland, A. F. Robertson (editors). — New York : Aldine de Gruyter, 1990. — 158 p.

Henry, S. Can the Hidden Economy Be Revolutionary? Toward a Dialectical Analysis of the Relations between Formal and Informal Economies / S. Henry. — Текст : непосредственный // *Social Justice*. — 1988. — № 3–4. — P. 29–54.

Hoselitz, B. F. Bibliography of Simon Kuznets / B. F. Hoselitz. — Текст : непосредственный // *Economic Development and Cultural Change*. — 1983, jan. — Vol. 31, № 2. — P. 433–454.

Husmanns, R. Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment : Working Paper № 53 / R. Husmanns. — Geneva : International Labour Office : Bureau of Statistics, 2004. — 32 p. — Текст : непосредственный.

Joassart, P. Measuring informal work in developed nations / P. Joassart. — Текст : непосредственный // *Informal Work in Developed Nations* / E. Marcelli, C. C. Williams, P. Joassart (editors). — London : Routledge, 2010. — P. 34–43.

Johnson, S. The Unofficial Economy in Transition / S. Johnson, D. Kaufmann, A. Shleifer. — Текст : непосредственный // *Brooking Papers on Economic Activity*. — 1997. — Vol. 28, № 2. — P. 159–240.

Kalleberg, A. L. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s / A. L. Kalleberg. — New York : Russell Sage Foundation, 2011. — Текст : непосредственный.

Kalleberg, A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / A. L. Kalleberg. — Текст : непосредственный // *American Sociological Review*. — 2009. — Vol. 74, № 1. — P. 1–22.

Katsenelinboigen, A. Coloured Markets in the Soviet Union / A. Katsenelinboigen. — Текст : непосредственный // Soviet Studies. — 1977. — Vol. 29, № 1. — P. 62–85.

La Porta, R. Informality and Development / R. La Porta, A. Shleifer. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Perspectives. — 2014. — № 28 (3). — P. 109–126.

Ledeneva, A. V. Russia's Economy of Favours: Blat, Networking and Informal Exchange / A. V. Ledeneva. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 1998. — 256 p. — Текст : непосредственный.

Lehmann, H. Job separation and informality in the Russian labor market / H. Lehmann, T. Razzolini, A. Zaiceva. — Текст : непосредственный // Research in Labor Economics. — 2012. — Vol. 34. — P. 257–290.

Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies / B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur, E. Ostrom (editors). — Oxford : Oxford Univ. Press, 2006. — 294 p. — Текст : непосредственный.

Lundberg, E. Simon Kuznets' Contribution to Economics / E. Lundberg. — Текст : непосредственный // The Swedish Journal of Economics. — 1971, dec. — Vol. 73, № 4. — P. 444–459.

Macafee, K. A glimpse of the hidden economy in the national accounts / K. Macafee. — Текст : непосредственный // Economic Trends. — 1980. — № 316. — P. 101–118.

Maloney, W. Informality Revisited / W. Maloney. — Текст : непосредственный // World Development. 2004. — № 32 (7). — P. 1159–1178.

Mattera, Ph. Off the book: The rise of the underground economy / Ph. Mattera. — London : Pluto Press, 1985. — 160 p. — Текст : непосредственный.

Matthews, K. National income and the black economy / K. Matthews. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Affairs. — 1983. — Vol. 3. — № 4. — P. 261–267.

Mead, D. The informal sector elephant / D. Mead, C. Morrisson. — Текст : непосредственный // World development. — 1996. — Vol. 24, № 10. — P. 1611–1619.

Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment / International Labour Organization. — Geneva : International Labour Organization, 2013. — 323 p. — Текст : непосредственный.

Meghir, C. Wages and Informality in Developing Countries / C. Meghir, R. Narita, J.-M. Robin. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2015. — № 105 (4). — P. 1509–1546.

Meiselman, D. I. The Phenomenon of Worldwide Inflation / D. I. Meiselman, A. B. Laffer. — Washington : American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1975. — Текст : непосредственный.

Micco, A. The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data : IZA Discussion Paper 2433, Institute for the Study of Labor / A. Micco, C. Pages. — Bonn, 2006. — 42 p. — Текст : непосредственный.

Mingione, E. Fragmented Societies: A Sociology of Economic Life Beyond The Market Paradigm / E. Mingione. — Oxford : Basil Blackwell, 1991. — 512 p. — Текст : непосредственный.

Myrdal, G. Asian drama: an inquiry into the poverty of nations / G. Myrdal. — New York : Twentieth Century Fund, 1968. — 2284 p. — Текст : непосредственный.

Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. — Текст : электронный // International Labour Office. — Geneva : ILO, 2016. — URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf.

Norman, L. Regulation and Macroeconomic Performance : Policy Research Working Paper 346 / L. Norman, M. Oviedo, L. Serven. — Washington DC : World Bank, 2005. — 44 p. — Текст : непосредственный.

Nureev, R. M. Development economics: neoinstitutional approach of Hernando de Soto / R. M. Nureev. — Текст : непосредственный // Journal of Institutional Studies. — 2014. — Т. 6, № 4. — С. 6–21.

Olken, B. A. Informal Taxation / B. A. Olken, M. Singhal. — Текст : непосредственный // American Economic Journal: Applied Economics. — 2011. — № 3 (4). — P. 1–28.

Pfau-Effinger, B. Varieties of undeclared work in European societies / B. Pfau-Effinger. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2009. — № 47 (1). — P. 79–99.

Piggott, J. VAT Base Broadening, Self Supply, and the Informal Sector / J. Piggott, J. Whalley. — Текст : непосредственный // American Economic Review. — 2001. — № 91 (4). — P. 1084–1094.

Portes, A. Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies / A. Portes, S. Sassen-Koob. — Текст : непосредственный // American Journal of Sociology. — 1987. — Vol. 38, № 1. — P. 30–58.

Portes, A. The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries / A. Portes, M. Castells, L. A. Benton. — Baltimore : The Johns Hopkins Univ. Press, 1989. — 327 p. — Текст : непосредственный.

Rakowski, C. A. Convergence and Divergence in the Informal Sector Debate: A Focus on Latin America, 1984–1992 / C. A. Rakowski. — Текст : непосредственный // World Development. — 1994. — Vol. 22, № 4. — P. 501–516.

Regulation and Investment / A. Alberto, S. Ardagna, G. Nicoletti, F. Schiantarelli. — Текст : непосредственный // Journal of the European Economic Association. — 2005. — № 3 (4). — P. 791–825.

Schneider, F. New Estimates for the Shadow Economies all over the World / F. Schneider, A. Buehn, C. E. Montenegro. — Текст : непосредственный // International Economic Journal. — 2010. — № 24 (4). — P. 443–461.

Schneider, F. Shadow Economies All over the World: New estimates for 162 countries from 1999 to 2007 / F. Schneider, A. Buehn, C. E. Montenegro. — Текст : электронный // Policy Research Working Paper 5356. — 2010. — URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/3928/WPS5356.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Schneider, F. Shadow Economies in highly developed OECD countries: What are the driving forces? (Revised Version: August 1, 2013) / F. Schneider, A. Buehn. — Текст : электронный // Paper prepared for 69th IIPF Congress in Taormina, 2013. — URL: <http://www.econ.jku.at/papers/2013/wp1317.pdf>.

Schneider, F. The Influence of Public Institutions on the Shadow Economy: An Empirical Investigation for OECD Countries / F. Schneider. — Текст : непосредственный // European Journal of Law and Economics. — 2010. — № 6/3. — P. 441–468.

Schneider, F. The Shadow Economy / F. Schneider, C. C. Williams. — London : Institute of Economic Affairs, 2013. — 193 p. — Текст : непосредственный.

Schneider, F. The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know? / F. Schneider. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2012, march. — № 6423. — URL: <http://ftp.iza.org/dp6423.pdf>.

Schnieder, F. Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences / F. Schnieder, D. H. Enste. — Текст : непосредственный // Journal of Economic Literature. — 2000. — № 1. — P. 77–114.

Slavnic, Z. Political economy of informalization / Z. Slavnic. — Текст : непосредственный // European Societies. — 2010. — № 12 (1). — P. 3–23.

Slonimczyk, F. Informality and Mobility: Evidence from Russian Panel Data / F. Slonimczyk, V. Gimpelson. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2013, oct. — № 7703. — URL: <http://ftp.iza.org/dp7703.pdf>.

Slonimczyk, F. The Effect of Taxation on Informal Employment: Evidence from the Russian Flat Tax Reform / F. Slonimczyk. — Текст : непосредственный // Informal Employment in Emerging and Transition Economies (Research in Labor Economics) / H. Lehmann, K. Tatsiramos (editors). — Bingley : Emerald Group Publishing Limited, 2011. — Vol. 34. — P. 55–99.

Tanzi, V. Underground economy and tax evasion in the United States: estimates and implications / V. Tanzi. — Текст : непосредственный // Banco Nazionale del Lavoro Quarterly Review. — 1980. — № 135. — P. 427–453.

The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance / A. G. Ingham [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of Experimental Social Psychology. — 1974. — № 10. — P. 371–384.

Tokman, V. E. An exploration into the nature of informal — formal sector relationships / V. E. Tokman. — Текст : непосредственный // World Development. — 1978. — Vol. 6, № 9. — P. 1065–1075.

Tokman, V. E. Integrating the Informal Sector in the Modernization Process / V. E. Tokman. — Текст : непосредственный // SAIS Review. — 2001. — № 1. — P. 45–60.

Tokman, V. E. Modernizing the informal sector / V. E. Tokman. — Текст : электронный // DESA Working Paper. — 2007. — № 42. — URL: https://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp42_2007.pdf.

Tokman, V. E. Regulation and the informal economy: microenterprises in Chile, Ecuador, and Jamaica / V. E. Tokman, E. Klein. — Boulder : L. Rienner Publishers, 1996. — 211 p. — Текст : непосредственный.

Tokman, V. E. The informal economy, insecurity and social cohesion in Latin America / V. E. Tokman. — Текст : непосредственный // International Labour Review. — 2007. — № 1–2. — P. 81–107.

Williams, C. C. Formal and informal employment in Europe: Beyond dualistic representations / C. C. Williams. — Текст : непосредственный // European Urban and Regional Studies. — 2009. — № 16. — P. 147–159.

Williams, C. C. Tackling Europe's informal economy: a critical evaluation of the neoliberal de-regulatory perspective / C. C. Williams. — Текст : непосредственный // Journal of Contemporary European Research. — 2013. — № 9 (3). — P. 261–279.

Williams, C. C. The Role of Informal Economies in the Post-Soviet World. The end of transition? / C. C. Williams, J. Round, P. Rodgers. — New York : Routledge, 2014. — 238 p. — Текст : непосредственный.

Научное издание

**КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ
И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ**

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костокевич*

Технический редактор *Л. В. Климович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1141-6



Подписано в печать с оригинал-макета 21.07.21
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 12,5. Тираж 500 экз. Заказ № 21557

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтогенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

■ 28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

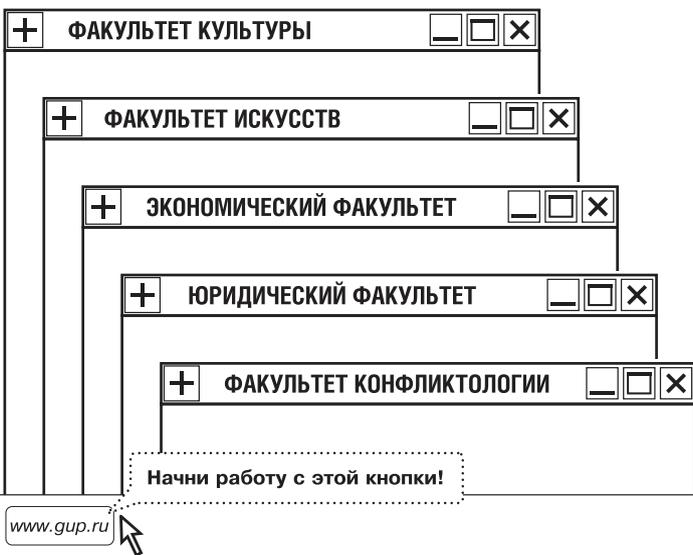
В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы