

РАЗРАБОТКА СИСТЕМНОЙ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)

© 2019 Е. В. Маслова, О. А. Колесникова

*Департамент труда и занятости населения Воронежской области (г. Воронеж, Россия)
Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)*

Феномен нестандартной занятости сложен и неоднозначен. Открывая новые возможности эффективной трудоустроенности, она, одновременно, несет социально-экономические и культурно-этические проблемы и угрозы. Придерживаясь точки зрения об объективном характере замещения стандартной занятости индустриального типа нестандартной занятостью постиндустриального типа, авторы статьи считают, что необходимо определение подходов к регулированию этого процесса на основе поддержки перспективных и наиболее эффективных форм нестандартной занятости и нивелирования сопутствующих ей негативных явлений и рисков. Исходя из этого, в статье описана системная модель регулирования нестандартной занятости, практические меры реализации которой рассмотрены в региональном аспекте.

Ключевые слова: рынок труда, нестандартная занятость, гибкая занятость, дистанционная занятость, модель регулирования занятости.

Распространение нестандартной занятости не только в России, но и в других странах приобретает необратимый характер. Этот процесс сопровождается структурными изменениями в сфере занятости, причем оценка этих сдвигов должна быть многокритериальной [11, 131]. Согласно классификации Международной организации труда (МОТ), около половины всех трудящихся в мире уже работает вне стандартных трудовых отношений с работодателем. Только 25 % ра-

ботников трудятся на постоянных контрактах, остальные являются самозанятыми (их 35 %), 13 % работают по временным контрактам или контрактам с фиксированным сроком, а 12,3 % заняты в неформальном секторе. Доля нестандартно занятых работников в России составляет 50 %. [19]. При этом специалисты МОТ оценивают последствия нестандартной занятости, прежде всего, как негативные. И в качестве перспективы рассматривают регулирование возникающих рисков в направлении упрощения перехода к стандартной занятости [20, 37].

В отличие от такого подхода, мы полагаем, что необходима дифференциация форм нестандартной занятости по их социально-экономическим последствиям и определение мер регулирования, специфических для каждой из выделенных групп. Эти меры должны, по нашему мнению, разрабатываться в рамках системной модели. Только на основе межведомственного взаимодействия, при использовании разнообразных регулятивных мер и основываясь на государственном бюджете можно действительно повлиять на ситуацию на современном российском рынке труда [12, 59].

В данном контексте под моделью мы будем понимать формализованное описание исследуемого объекта в идеальном формате, а под механизмом регулирования отношений, связанных с данным объектом - способ реализации модели на практике, адаптированный к влиянию конкретных факторов и специфических внешних условий есть. Таким образом, применительно к теме статьи, модель есть описание системы отношений нестандартной занятости, какими они должны быть в стремлении к идеалу, начиная с федерального уровня и кончая индивидуальным. При этом механизм регулирования способен реализовать такую систему, не просто адаптируя ее к существующим условиям среды, но и воздействуя на эту среду в сторону ее совершенствования и реформирования в нужном направлении.

Системная модель регулирования нестандартной занятости населения разработана нами в рамках выполнения диссертационного исследования на тему «Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы». Предлагаемая модель включает следующие блоки:

1 – особенности внешней среды России, проблемы и угрозы распространения нестандартной занятости;

Маслова Елена Валерьевна – Департамент труда и занятости населения Воронежской области, зам. руководителя.

Колесникова Ольга Андреевна – Воронежский институт высоких технологий, Воронежский государственный университет, д. экон. н., профессор, oakolesnikova@mail.ru.

2 – содержательная характеристика модели (цель и задачи, объекты и субъекты, виды, этапы регулирования), методическое обеспечение ее реализации;

3 – механизм реализации модели;

4 – первоочередные региональные проекты и меры регулирования;

5 – ожидаемая социально-экономическая эффективность регулирования.

Блок 1 – особенности внешней среды развития нестандартной занятости в Российской Федерации.

Разработка блока необходима для систематизации специфических признаков внешней среды, в том числе, с позиции их негативного влияния на развитие новых форм занятости, определения основных проблем и угроз на рынке труда, требующих разрешения или устранения путем регулирования.

Внешняя среда действия предлагаемой модели рассматривается нами как совокупность технико-технологических, а также специфических социально-экономических, правовых, институциональных и других факторов и условий, определяющих становление и характер развития отношений нестандартной занятости. Следует учитывать структуру занятости в России: значительный удельный вес работающих в мелкотоварном, мануфактурном, крупном машинном производстве, домашнем хозяйстве, что проявляется в несоответствии многих рабочих мест требованиям современной экономики и т.п. Отчасти эту картину иллюстрируют данные Росстата [28, 113] (табл. 1), из которых видно, что более трети рабочих мест находятся в не крупных и мелких производствах или домашнем хозяйстве, в основном с невысоким, устаревшим технико-технологическим уровнем.

Таблица 1

Количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг в экономике РФ по типу занятости и видам экономической деятельности в 2016 году (в среднем за год)

Трудовая деятельность по видам рабочих мест:	Тысяч рабочих мест (работ)	в % к итогу
1. за оплату или прибыль, всего	78381	82,9
в том числе рабочих мест:		
1.1. в организациях	60348	63,8
1.2. в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, фермерских хозяйствах (включая рабочие места наемных работников)	18033	19,1
2. по производству продукции для собственного использования	16168	17,1
Всего рабочих мест в экономике	94549	100,0

В социально-экономической сфере сказывается влияние нескольких экономических кризисов двух последних десятилетий, а необходимая модернизация экономики проводится слабо и непоследовательно. Недостаток инвестиций и их во многом устаревшая структура приводят к нехватке и низкому качеству рабочих мест. Кроме того, не снижается диспропорциональность между спросом на рабочую силу и ее предложением. Как следствие, у работодателей отсутствуют стимулы, а зачастую материальные и даже правовые возможности, к обеспечению высокооплачиваемой занятости в современных формах. Недостаточная оплата труда, отсутствие качественных вакансий понуждают субъектов рынка труда к скрытым, неофициальным, временным, индивидуальным без образования юридического лица и т. п. нестандартным формам занятости

В институциональной сфере остро ощущается недостаток экономических ре-

форм. Целый ряд государственных институтов работает в значительной мере вхолостую, это в определенной мере касается и роли государственной службы занятости населения. Во многом формально действуют институты социальной защиты, вследствие чего ширится круг социально недостаточно защищенных категорий занятых и незанятых, растет слой прекариата.

Макроэкономическая политика государства не вполне эффективно стимулирует развитие конкуренции и рыночных отношений, снижение дифференциации в оплате труда. Текущая политика государства направлена на минимизацию бюджетного дефицита путем увеличения налоговых сборов, экономии на расходах в социальной сфере [15]. Это проявляется, например, в попытках сокращения неформальной занятости административными методами. Так, в докладе Роструда от 28.12.2016 г. «Итоги года: занятость населения и трудовая миграция» гово-

рится: «По данным мониторинга Роструда по состоянию на 22 декабря 2016 года выявлено более 2 млн. 328 тыс. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано – более 2 млн. 179 тыс. работников». В аналогичном докладе 2017 года отмечено: «по состоянию на 22 декабря 2017 года выявлено более 2 млн 091 тыс. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано более 1 млн 179 тыс. работников» [9; 10]. Задача сокращения масштабов прекариальной занятости вообще не ставится.

Деятельность органов правовой сферы не обеспечивает законодательно развитие ряда современных и актуальных форм нестандартной занятости населения (дистанционной, форм заемного, надомного труда и др.), тормозя их распространение и побуждая тем самым уход «в тень».

Отсюда вытекают основные проблемы нестандартной занятости, нуждающиеся в регулировании:

- слабое распространение наиболее современных ее форм;
- заниженная по сравнению с Западом доля нестандартно занятых;
- большие масштабы неформальной, временной, самозанятости и т. п.;
- распространенность «неформалиата», «интегрированных бедных» среди занятых;
- слабая методическая база оценки масштабов нестандартной занятости в разрезе форм;
- статистическая непроработанность вопросов учета и оценки масштабов НЗ;
- недифференцированное отношение государства и общества в целом к различным формам нестандартной занятости и способам их регулирования;
- отсутствие государственной стратегии и конкретных задач по регулированию нестандартной занятости, предотвращению и сокращению масштабов прекаризации населения;
- недостаток или даже отсутствие интереса со стороны общества к этим проблемам;
- повышенный уровень незащищенности различных категорий нестандартной занятости по сравнению с Западом;
- отсутствие видимого интереса работодателей к использованию перспективных форм нестандартной занятости, уход от участия в ее регулировании;
- пассивная позиция профсоюзов, слабая выраженность социального партнерства в этих вопросах.

С этим связаны следующие угрозы и риски:

- возможность дальнейшего неконтролируемого нарастания негативных процессов в описываемой сфере;
- отставание от передовых стран в вопросах распространения современных и эффективных форм нестандартной занятости, реализующих возможности новейших технико-технологических укладов;
- прекаризация любых категорий занятых;
- рост социальной напряженности в обществе в связи с прекаризацией массы населения и не исключаемой возможностью его политической консолидации и т. п.

Обобщенная структурная характеристика факторов внешней среды, обусловленных ими проблем и угроз развитию нестандартной занятости населения России, подлежащих регулированию на основе системной модели, дана в таблице 2. Структура нестандартной занятости, соотношение ее форм, их динамика во многом определяются этими особенностями внешней среды.

Блок 2 – содержательная характеристика модели, методическое обеспечение ее реализации.

Данный блок предлагаемой модели определяет основные контуры необходимой (идеальной) системы регулирования нестандартной занятости, какой она видится авторам, исходя из теоретического анализа и проведенных прикладных исследований нестандартной занятости.

Системная организация предлагаемой модели определяет цель и задачи регулирования нестандартной занятости.

Цель разработки и реализации модели – формирование системы отношений нестандартной занятости населения, ориентированных на согласование интересов ее субъектов, снятие основных противоречий развития ее объектов, разрешение проблем и смягчение угроз в этой сфере и повышение эффективности занятости в целом.

Объектами регулирования на основе данной модели являются:

- формы нестандартной занятости населения, сгруппированные с учетом различий их роли в экономике, перспектив применения, а, следовательно – и подходов к регулированию;
- отношения между субъектами нестандартной занятости по поводу использования и регулирования этих групп форм;
- структура этого вида занятости, рассматриваемая как динамическое соотношение

Негативное воздействие внешней среды на развитие нестандартной занятости

	технико-технологические	социально-экономические:	правовые:	институциональные:
факторы	1. неравномерность развития современного постиндустриального ТУ; 2. сохранение черт предыдущих ТУ; 3. распространенность несовременных форм занятости с устаревшим технико-технологическим уровнем; 4. низкие стимулы для постиндустриальных технологий	1. экономическая политика недостаточно стимулирует развитие современного РТ, конкуренции; 2. непреодоленные последствия экономических кризисов; недостаток инвестиций; 3. преобладание низкой оплаты труда; 4. неупорядоченная налоговая политика; 5. недостаточная социальная защита НЗ, прекариата	1. недостаточная законодательная обеспеченность развития актуальных форм нестандартной занятости; 2. законодательство и его исполнение провоцируют неформальную занятость; 3. устаревший характер важных социальных норм; 4. слабость контрольной функции государства	1. отсутствие экономических реформ; 2. институциональная неадекватность развития НЗ; 3. слабость институтов социального партнерства; 4. формализация многих институтов рынка труда и государственной СЗН; 5. злоупотребление неиспользованным административного ресурса
проблемы	Отсутствие государственной стратегии развития; слабое распространение эффективных форм НЗ; большие масштабы неформальной, прекариальной, самозанятости и т.п.; слабая методич. и статистическая база оценки слабая методическая и статистическая база оценки и регулирования; отсутствие государственной стратегии развития			
угрозы	Риск дальнейшего отставания от передовых стран; риск прекаризации любых категорий населения: угроза роста социальной напряженности			

Авторы статьи полагают, что сегодня как никогда ранее актуализируется необходимость практических подходов к решению проблем нестандартной занятости в целом, а прежде всего, таких ее социально и экономически опасных разновидностей, как неформальная и прекариальная формы. Нестандартная, неформальная и прекариальная занятость имеют разную сущность и, несмотря на взаимосвязь между ними, в их регулировании необходимы разные решения.

Исходя из особенностей основных форм нестандартной занятости населения, специфики условий внешней среды для их распространения, различия связанных с ними проблем и угроз предлагается следующая дифференциация этих форм как объектов регулирования в составе модели по группам:

а) наиболее перспективные и малораспространенные, соответствующие современному технологическому укладу – дистанционная во всех ее разновидностях, аутсорсинг;

б) распространенные с непрямым положительным потенциалом использования – временная, гибкие формы;

в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости – разновидности неформальной занятости;

г) с тенденцией нарастания и сопутствующими социально-политическими угрозами – прекариальные формы.

Применительно к этой группировке задачи, решаемые на основе предлагаемой модели, состоят в следующем:

1 – введение в стратегию развития России и государственную политику занятости населения задачи системного регулирования нестандартной занятостью в целях повышения ее эффективности;

2 – стимулирование развития современных эффективных форм нестандартной занятости (прежде всего группы «а»), повышение их доли в системе занятости, роли на рынке труда и жизнеобеспечении населения;

3 – введение в нормальное социально-правовое поле, содействие росту эффективности использования форм нестандартной занятости группы «б»;

4 – разработка и реализация совокупности мер уменьшения масштабов неформальной занятости, снижения интереса к ее использованию работодателями и работниками;

5 – определение стратегии и текущих мер снижения угрозы и сокращения масштабов прекаризации населения России;

6 – разработка системы мер экономической, правовой, социальной защиты и поддержки различных категорий нестандартно занятого населения;

7 – разработка методов оценки распристраненности, степени повышения эффективности занятости населения на основе мер регулирования ее нестандартных форм.

Решение этих задач требует объединения усилий следующих субъектов регулирования:

- государства, задающего «правила игры», призванного стоять на страже интересов общества, но не находящего баланс между интересами текущими и стратегическими, олигархической «верхушки» и остальной массы населения;

- работодателей, неоднородных по отношению к собственности и власти, степени учета их интересов государством и возможностям пролоббировать свои групповые интересы и др. Поэтому их участие в регулировании нестандартной занятости и ее форм рассматривается применительно к двум основным категориям: а) крупному бизнесу; б) средним и мелким предпринимателям;

- занятых в нестандартных формах работников, чье участие в регуляционных процессах проявляется через мотивации и поведенческие реакции на рынке труда. С этих позиций рассматриваются различия мотиваций работников применительно к четырем выделенным нами группам нестандартной занятости;

- субъектов – представителей институтов гражданского общества, участвующих в определенных ролях в социальном партнерстве для решения рассматриваемых вопросов: это профессиональные союзы, различные профессиональные объединения, образовательные организации и органы, органы занятости, организации психологической поддержки и т.п.

Реализация данной модели, достижение на ее основе сформулированных цели и задач предполагает использование всего комплекса видов регулирования: рыночного; государственного; корпоративного; смешанного в виде социального партнерства.

Рыночное саморегулирование в рассматриваемой предметной области действует по известным законам, как обычно: через конкуренцию и колебания цен-зарплат в направлении – из сфер избыточного предложения в сферы неудовлетворенного спроса.

Тем самым, оно придает гибкость процессам формирования реальных доходов, рационализирует выбор форм занятости и профессий, которые востребованы в настоящее время, способствует оптимизации потоков распределения и перераспределения работников, а в конечном итоге – повышению эффективности труда за счет рациональной расстановки кадров. Для анализа реализации функций рыночного регулирования необходим непрерывный мониторинг со стороны государства за состоянием и динамикой рынка труда [3, с. 69-70, 119-120; 30, с. 6, 18].

Государственное регулирование нестандартной занятости населения, прежде всего, должно быть направлено на поддержку конкурентных начал, а также ликвидацию провалов рынка труда применительно к рассматриваемой предметной области.

Содержательную направленность регулирующих воздействий определяет природа нестандартной занятости как обязательного объекта государственного регулирования. Исходя из этого, следует выделить такие виды (меры) государственного регулирования нестандартной занятости населения, как:

- ограничительные, препятствующие определенным лицам или группам лиц получать необоснованные преимущества перед другими субъектами экономической деятельности;

- запретительные, направленные на предотвращение решений, документов или действий, в соответствии с которыми те или иные группы нестандартно занятого населения могут оказаться незащищенными;

- стимулирующие, нацеленные на создание привлекательных условий для развития эффективных форм нестандартной занятости;

- защитные, предназначенные для поддержки эффективных форм нестандартной занятости населения и защиты интересов их субъектов.

Кроме того, государство должно обеспечивать согласованность всех видов регулирования и способствовать сглаживанию противоречий интересов их субъектов.

Конкретные регулятивные механизмы представлены в блоке 3.

Предлагаемые в **блоках 3 и 4** меры регулирования проводятся поэтапно. По длительности они рассматриваются применительно к двум этапам:

- этап 1 – текущий, в пределах трех лет. Практика показывает, что более короткий срок недостаточен для того, чтобы разрабо-

тать конкретные меры, организационно обеспечить их реализацию и получить ощутимый результат;

- этап 2 – перспективный. Полагаем, что он должен охватывать не менее 10 лет – достаточный срок для мер длительного действия, связанных с серьезными преобразованиями условий внешней среды (реформами), но и не слишком большой, чтобы можно было «оторваться от базы» проводимых мероприятий, затерявшихся в потоке происходящих в жизни изменений.

Особым содержательным моментом предлагаемой модели регулирования является методическое обеспечение ее реализации.

В составе предложенных методических подходов в контексте данного вопроса следует рассматривать разработанные нами:

- социологическое обеспечение а) мониторинговых опросов населения по про-

блеме нестандартной занятости, б) выделенных в анкетах категорий нестандартно занятого населения, а также в) экспертных опросов по данной проблематике;

- методический подход к оценке масштабов и динамики распространения стандартной, нестандартной и неформальной занятости населения регионов Российской Федерации;

- методический подход к выявлению слоя прекаризованного населения регионов Российской Федерации на основе качественного анализа стандартной и нестандартной занятости.

Блок 3 является управленческой подсистемой модели, механизмом реализации ее цели и задач. Характеристика его содержания возможна на основе уточнения понятийного аппарата (табл. 3).

Таблица 3

Понятийный аппарат механизма реализации модели

Понятия	Принятое определение	Примеры
Механизм	Управленческая подсистема в составе экономической системы, модели; включающая совокупность методов и инструментов регулирования.	Управленческая подсистема модели регулирования НЗ – механизм ее реализации
Методы	Буквально означает «путь исследования» (от греческого слова μέθοδος). В экономике – совокупность приемов и способов изучения определенных экономических явлений.	По функциям управления – учет, анализ, оценка, организация, стимулирование, контроль, прогнозирование. По содержанию – правовые, социально-психологические, финансовые, математические и др. По характеру воздействия – экономические, организационно-распорядительные; и т.д.
Инструменты	Средства практической реализации, наборы действий, применяемых при использовании каждого из методов.	Законы, указы, постановления; документы; цены, налоговые и денежно-кредитные инструменты и др. Наборы действий, например, в рамках методов стимулирования – налоговые и др. льготы, материальные санкции.
Нормы правовые	Установленные государством правила поведения, общеобязательные в пределах сферы своего действия, обеспеченные принудительной силой государства и отраженные в источнике права.	Устанавливают юридические права и обязанности участников общественных отношений в сфере применения нестандартной занятости; предоставляют ее субъектам определенные гарантии государства по поводу возможностей поведения; содержат обязанность не совершать запрещенных действий (например, запрет неофициального найма) и др.
Нормы социально-экономические	Правила, регулирующие общественные отношения, связанные с производством, распределением и потреблением материальных благ; установленная мера, средняя величина показателей в данной сфере.	Нормы для расчета компенсаций, субсидий, предоставления льгот, применения материальных санкций (например, минимальная зарплата как норма – низший предел в построении шкалы оплаты труда).

Таким образом, в составе модели механизм регулирования отношений в сфере нестандартной занятости населения – это совокупность методов, инструментов управления, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур. Он включает правовой, организационный, кадровый, информационный, финансовый аспекты.

Механизм реализации модели может действовать на уровне государства, регионов и хозяйствующих субъектов. Меры регулирования по характеру воздействия на объект делят на поощрительные, запретительные и защитные, по способу воздействия – на прямые и косвенные.

Однако необходимо более конкретно выделить принципиально важные характеристики этого механизма в составе предлагаемой модели, т.е. рассмотреть направленность методов и инструментов, которые представляются нам эффективными для регулирования нестандартной занятости населения. Ввиду множественности форм нестандартной занятости сначала рассмотрим обобщенную схему механизма их регулирования – в разрезе выделенных в блоке 2 групп форм.

Эта обобщенная принципиальная схема механизма регулирования нестандартной занятости представлена в таблице 4.

А) Механизм регулирования наиболее перспективных и малораспространенных форм НЗ (группы «а»).

В числе этой группы форм нестандартной занятости наиболее перспективной является дистанционная, или удаленная занятость (ДЗ) [7].

Законодательные основы ее использования определены в 2013 году: был принят Закон об удаленной (дистанционной) работе (Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» в связи с выделением в отдельную категорию дистанционных работников). В том же году Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) был дополнен главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, «дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места,

территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» [29].

Дистанционными работниками, согласно ТК РФ, считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, поэтому на них распространяется действие трудового законодательства.

Особенностью организации дистанционной занятости является новый для российского права способ взаимодействия дистанционных работников с работодателями – на основе обмена электронными документами. В России используется несколько видов дистанционной занятости. Границы между ними четко не определились, но мы выделяем пять видов (табл. 5).

Объединяющих критерия здесь два – использование информационно-компьютерных технологий и удаленность рабочего места от основного офиса. Рабочие места могут быть организованы индивидуально или коллективно, мобильно или стационарно.

Основными видами являются собственно дистанционная работа и фриланс. Различия между ними состоят в том, что дистанционная работа регулируется ТК РФ, а фриланс – ГК РФ, т.е. это более свободный вид занятости. Отсюда субъекты первой получают постоянную заработную плату, указанную в трудовом договоре, имеют социальные гарантии, трудовые споры с ними разрешаются Государственной инспекцией труда или судом. Фрилансеры получают одноразовую или установленную договором оплату труда, не имеют социальных гарантий, а их права защищает только суд.

Первые четыре вида дистанционной занятости (табл. 5) характеризуются индивидуальными рабочими местами, причем при перемещениях работников не все они могут быть оборудованы компьютерами (мобильная дистанционная занятость). Пятому виду соответствует коллективное рабочее место в специально оборудованном офисе. Как показывает опыт, наиболее квалифицированными работниками являются субъекты дистанционной работы и фриланса.

Перечень профессий дистанционной занятости постоянно обогащается.

Таблица 4

Принципиальная схема регулирования нестандартной занятости населения (в разрезе групп блока 2)

Виды регулирования	объект регулирования – НЗ по группам:			Г) с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат)
	а) наиболее перспективные и мало-распространенные (удаленная и т.п.)	б) распространенные с непростым положительным потенциалом (гибкие)	в) распространенные с негативным влиянием на результаты занятости (неформальная)	
Государственное	Научно-методическое обеспечение учета масштабов распространения по видам, введение его в регулярную практику			
	Содействие усилению конкуренции работодателей на рынке стандартной и формальной нестандартной занятости населения, проведение антимонопольной политики на рынке труда		создание технико-экономических и органо-функциональных условий для заинтересованных работодателей и работников в формализации отношений занятости, стимулирование / льготирование их легализации, усиление налогового и пр. контроля, дестимулирование неформальной занятости	
Рыночное	Меры по обеспечению сбалансированности спроса и предложения услуг труда в сфере перспективной НЗ		рос-та напряженности и угроз	
	Ресурсное (кадровое, финансовое, информационное) обеспечение каждого вида с поуровневой фиксацией			
Корпоративное	Научно-методическое обеспечение оценки эффективности каждого вида, введение ее в регулярную практику			
	Конкурентно-рыночное регулирование спроса (вакансий) и предложения (претендентов на вакансии) в сфере НЗ в количественном и качественном разрезе			
Смешанное (социальное партнерство)	Формирование рыночных цен на услуги труда (зарботных плат) в сфере НЗ			
	Саморегулирование спроса, предложения и цен в сфере самозанятости, индивидуального предпринимательства, неформальной занятости		Рыночные стимулы к перераспределению занятости (спроса и предложения) в сферу неформальной	
Государственное	Относительно сниженный спрос на создание нестандартных рабочих мест групп а) и б) ввиду достаточных возможностей выполнения аналогичных работ на стандартной основе, провалов рынка по социальной защите НЗ, слабого информента		Ввиду провалов рынка стихийное «сползание» занятых из разных социальных групп в слои «прекариат», «неформалиат»	
	Направленность на:			
Корпоративное	- обеспечение спроса на рабочую силу (со стороны количественных и качественных характеристик);			
	- формирование с наименьшими издержками внутреннего рынка труда предприятия		Интерес к экономии издержек на неуплате на-логов при слабых государственных регулировании и информенте	
Смешанное (социальное партнерство)	Недостаточный корпоративный интерес к развитию удаленной, заемных, гибких форм занятости, не поощряемый государством			
	Слабо развитое социальное партнерство в регулировании НЗ ввиду:			
Государственное	- непонимания потенциальными партнерами его необходимости;			
	- недостаточности его институционального, правового, методического, ресурсного обеспечения			

Эксперты считают, что в перспективе «предстоит увеличение доли надомных и мобильных рабочих мест в современных интеллектуальных видах деятельности, а также дистанционных коммуникаций в профессиях, связанных с обслуживанием людей, работой с людьми, в том числе в сфере образования» [13, 16].

Наиболее сложным вопросом до сих пор является порядок оформления и организация работы субъектов дистанционной занятости. Несмотря на то, что официальным требованием к оформлению дистанционной работы является заключение трудового договора, в реальности любой вид дистанционной занятости может осуществляться на основе подряда или иного договора гражданско-правового характера (кроме первого

вида), а также основе устной договоренности, т.е., по-прежнему, вне правового поля.

Из этого также следует, что если дистанционная работа не оформлена трудовым договором, она превращается во фриланс – других различий между ними не просматривается.

В результате анализа ныне действующих правовых норм и материалов исследований считаем, что юридический аспект применения дистанционной занятости не создает серьезных препятствий для ее дальнейшего распространения. Основные причины, затрудняющие ее использование, состоят в отсутствии системного, в первую очередь, государственного регулирования данной сферы (сгруппированы в табл. 5).

Таблица 5

Причины, затрудняющие использование дистанционной занятости

Группа	Причины
1	Правоприменительные сложности.
2	Недостаточная методическая проработанность вопросов ДЗ.
3	Неучастие государственных органов власти и органов занятости населения в распространении ДЗ, отсутствие целевых банков вакансий.
4	Недостаточно проработанный информационный аспект организации ДЗ.
5	Слабое социальное партнерство.
6	Неразвитое отраслевое, корпоративное регулирование.
7	Причины общего характера, в основном обусловленные заинтересованностью участников в неформальном характере трудовых отношений.

К настоящему времени проведен и опубликован целый ряд исследований о масштабах применения, эффективности и больших перспективах распространения дистанционной занятости в России. Верно отмечается, что определяющей стороной при этом является работодатель. Однако четко не выявлено, что мешает, прежде всего, российским работодателям, широко использовать эту объективно назревшую и действительно эффективную форму занятости [1; 16; 23].

Регулятивные меры по распространению дистанционной занятости должны быть направлены на устранение или смягчение этих причин, в том числе на основе социального партнерства, которое в последние годы играет все более важную роль в сфере труда и занятости населения, а также с применением государственных мер активной политики занятости [8; 27]. Нами предлагается совокупность инструментов регулирования, ориентированных на эту задачу соответственно выявленным причинам.

Б) Механизм регулирования распространенных форм нестандартной занятости с

непроявленным положительным потенциалом (гибких)

Виды гибкой занятости многообразны. Сюда следует относить частичную занятость на началах неполного рабочего времени или сокращенной рабочей недели, разделение рабочих мест, работу по гибкому графику, аутсорсинг. Многие считают, что и временная занятость может быть определена как гибкая. Их распространение вызвано стремительным обновлением технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, автоматизации, внедрения гибких производственно-технологических систем. Интерес к гибким формам занятости может исходить от работодателя, работника или того и другого при обоюдной выгоде их использования.

Из перечисленных наиболее новой и, как представляется, перспективной формой является аутсорсинг. Прочие формы гибкой занятости, как представляется, достаточно изучены и широко применяются. Отнесение сюда временной занятости считаем неправомерным, поскольку отсутствие постоянно-

го оформления есть отличие всех форм нестандартной занятости от стандартной.

Ее основные элементы при необходимости могут быть использованы как элементы механизма регулирования гибкой нестандартной занятости (группы «б» в предлагаемой модели).

В) Механизм регулирования распространенных форм нестандартной занятости с негативным влиянием на результаты (неформальной занятости)

Неформальная занятость широко распространена во всем мире, поэтому ее государственному регулированию в направлении сокращения объемов и противодействия росту уделяется большое внимание. Многими странами накоплен в этой сфере определенный позитивный опыт, обобщаемый в целом ряде исследований [5; 6; 14; 18; 24], но ни в одной стране пока не удалось добиться кардинальных успехов.

Обобщая накопленный в разных странах опыт, можно заключить, что государственные меры, направленные на сокращение неформального сектора занятости, в большинстве развитых стран мира основываются на четырех подходах.

1) Превентивные меры, направленные на упрощение процедур, сокращение затрат и ограничений, устранение препятствий на пути официальной организации деятельности предприятий, прежде всего, начинающих и малых.

2) Санкции в отношении тех, кто извлекает выгоду из неформальной занятости, в т. ч. на основе укрепления надзорной функции, а также защиты жертв увольнений путем улучшения координации между соответствующими органами.

3) Повышение осведомленности общественности в отношении негативных последствий неофициальной занятости и ее воздействия на солидарность и справедливость.

4) Межгосударственное сотрудничество в целях борьбы с мошенничеством в области неофициальной занятости, социального страхования и т.п.

Специалисты по неформальной занятости как за рубежом, так и в России отмечают сложный, комплексный характер проблемы, ее обусловленность большим спектром причин, среди которых уклонение от налогообложения – далеко не единственная и даже не главная.

Страны, добившиеся ощутимого успеха в этой работе, шли по пути использования комплексного подхода, существенного

смягчения налогового бремени и бюрократических процедур. Но даже при этом условию никому еще не удалось полностью «побить» неформальную занятость.

В России в последнее время набирает силу кампания по легализации неформальной занятости, проводимая по инициативе и под контролем правительства РФ [4; 21; 25]. В Роструде, который координирует эту работу, создан оперативный штаб, в регионах, в том числе на уровне муниципалитетов, организованы межведомственные комиссии и рабочие группы.

По оценке Минфина РФ, в 2016 году потери страховой пенсионной системы от серого рынка труда составляли 1,5–1,3 трлн. руб. По данным мониторинга Роструда, в 2016 году выявлено более 2,3 млн. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано – около 2,2 млн. работников [9]. В целом же за два года (2015-2016) регионы отчитались о легализации 4,5 млн. работников. Работа по легализации теневого рынка труда позволила собрать более 35,6 млрд. рублей страховых взносов [17].

Однако, на наш взгляд, этот проект изначально содержит целый ряд системных недостатков, в силу чего не может быть эффективным (по мнению экспертов, объем неформальной занятости с 2015 года не только не снизился, но даже возрос. Например, в исследовании Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС говорится о том, что доля работников, вовлеченных с различной интенсивностью в некриминальный «теневой» рынок труда (то есть ежемесячно имеют неоформленную работу или получают зарплату «в конверте»), в 2017 году выросла в России до 44,8% с 40,3% в 2016 году. При этом постоянно включены в «теневой» рынок труда 31,4% или 23 млн работников (годом ранее этот показатель составлял 28,8%) [22; 26]). Основные из этих недостатков:

1) работа носит характер целевой кампании, ориентированной на проведение срочных мер по росту налоговых и страховых сборов от сокращения неформальной занятости для снижения бюджетного дефицита, с быстрым успехом;

2) мероприятия проводятся в основном с использованием административного механизма, путем целевых заданий правительствам субъектов Российской Федерации;

3) в организации мер отсутствует комплексный подход;

4) расчет целевых (контрольных) заданий не обеспечен методически;

5) основная нагрузка на реализацию мероприятий по легализации неформальных трудовых отношений в субъектах Российской Федерации перекладывается на органы местного самоуправления, что вступает в противоречие с действующим законодательством.

Мы, как и большинство специалистов, уверены, что нельзя минимизировать неформальную занятость только административными мерами или ужесточением законодательства. Более того, в ныне действующих в России социально-экономических условиях борьба с теневой занятостью не может дать реально ощутимых результатов, а обречена носить формальный характер дежурной повестки дня, вроде борьбы с коррупцией. К тому же, оба эти явления тесно связаны между собой: значительное снижение неформальной занятости требует антикоррупционной и конкурентной среды.

Необходима система мер, в числе которых первоочередными являются превентивные, направленные на создание и сохранение такой среды. Среди них важнейшую роль играет обеспечение экономической заинтересованности субъектов рынка труда в сохранении стабильной занятости в формальном секторе или в переходе из теневой сферы занятости в формализованную, а также создание для этого необходимых условий.

Превентивные меры успешного решения рассматриваемой проблемы выходят за рамки сферы занятости населения. Они лежат в области давно провозглашаемых, но не проводимых социально-экономических преобразований в стране. К ним, как известно, относится реальное обеспечение развития среднего и мелкого предпринимательства, формирование и реализация мер поддержки конкуренции, проведение эффективной антимонопольной политики, решительное обуздание коррупции. Это создаст основу для действия рыночного механизма регули-

рования неформальной занятости – повышения нормальной цены труда, улучшения сбалансированности спроса и предложения в «белом» секторе занятости. Для его поддержания необходимы также формирование благоприятного инвестиционного климата и создание современных высокотехнологичных и высокопроизводительных рабочих мест, обеспечивающих спрос на рабочую силу, развитие современного и качественного профессионального образования, обеспечение возможности достойного заработка в «белых» секторах экономики, сокращение огромного разрыва в оплате труда и т.п. Отсутствие этих мер постоянно будет воспроизводить систему «сообщающихся сосудов» перелива одних форм неэффективной, теневой, скрытой занятости, а также высокой реальной и фиктивной безработицы в другие.

За пределами этих превентивных мер общего характера, т. е. применительно к реальной экономике, механизм снижения объемов неформальной занятости разработан довольно полно и подробно, если рассматривать его как синтез действующих инструментов и дополняющих их предложений специалистов. К сожалению, этот даже усовершенствованный механизм представляет собой бессистемное мозаичное полотно. К тому же, он вообще не включает никаких мер негосударственного регулирования.

Поэтому, прежде всего, надо ввести в систему само государственное регулирование. Представляется, что с точки зрения формы такая система может быть представлена матрицей взаимосвязи методов и инструментов – мер. Содержательное наполнение матрицы состоит в конкретизации мер применительно к каждому методу.

Для системного регулирования неформальной занятости населения считаем необходимым безотлагательно проведение следующих мер, которые в настоящее время вообще не осуществляются или используются в недостаточной степени (табл. 6).

Таблица 6

Меры системного регулирования неформальной занятости населения
(необходимые в дополнение к действующим)

Методы	Меры
Создание условий для регулирования, включая совершенствование нормативной и правовой базы	1. Превентивные меры общего характера, восстанавливающие конкурентную среду на рынке труда и др. механизмы рыночного регулирования. 2. Превентивные меры в сфере неформальной занятости – создание необходимых рабочих мест, укрепление контрольной функции государства, инфраструктурные решения и т.п. 3. Разработка методического подхода к прогнозированию потребности в трудовых ресурсах в разрезе форм занятости и специальностей с учетом сокращения неформальной занятости (например, в рамках формирования Атласа трудовых ресурсов). 4. Нормативно-правовое обеспечение регулирования неформальной занятости.

	<p>5. Законодательное обеспечение совершенствования системы, функций и инфраструктуры государственных органов занятости населения в связи с необходимостью изменения парадигмы занятости в стратегической перспективе.</p> <p>6. Создание многоуровневой автоматизированной системы данных о численности, структуре и динамике трудовых ресурсов, формах их занятости, вакансиях, оплате труда, условиях стандартного и нестандартного найма (Атласа трудовых ресурсов).</p> <p>7. Разработка и внедрение упрощенной схемы регистрационных процедур и налогообложения для малого и среднего бизнеса.</p> <p>8. Законодательное и финансовое обеспечение увеличения размера субсидии для открытия собственного дела, повышения доступности кредитных ресурсов для малого и среднего бизнеса.</p> <p>9. Реформирование системы пенсионных и др. социальных отчислений со снижением их доли, стабилизация политики страховых взносов на ближайшие 5-10 лет.</p> <p>10. Повышение правовой и финансовой грамотности в сфере занятости трудоспособного населения, разработка системы широкого информирования субъектов рынка труда о последствиях неформальной занятости.</p> <p>11. Внесение изменений в законодательство о расширении функций профсоюзных организаций по контролю за соблюдением трудовых прав работников и легализацией неформальной занятости.</p> <p>12. Совершенствование социального партнерства государственных органов, представителей профсоюзов, работодателей, ученых и независимых экспертов, занимающихся проблемами неформальной занятости.</p>
Учет, анализ	<p>1. Ежегодное проведение не менее 2-х видов мониторинговых исследований по данной проблеме с использованием их качественных результатов.</p> <p>2. Систематическое выявление незарегистрированных безработных, их доходов, уровня жизни и др.</p>
Оценка масштабов и тенденций неформальной занятости	<p>1. Проведение оценки масштабов неформальной занятости в соответствии с предложенным методическим подходом.</p> <p>2. Анализ действующих нормативно-правовых актов, распространяющихся на неформальную занятость, с целью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявления факторов, побуждающих субъектов занятости уходить «в тень»; - подготовки предложений по внесению изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, а также по отмене некоторых из них.
Стимулирование и санкционная деятельность	<p>Создание условий, при которых «на свету» быть выгоднее, чем «в тени», стимулирование стабилизации формальной занятости в противовес неформальной:</p> <p>1. Анализ регуляторных функций государства для снижения заинтересованности субъектов рынка труда в работе по неформальным схемам найма, работы и оплаты трудовой деятельности.</p> <p>2. Разработка и реализация системы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотиваций и стимулов, побуждающих работодателей и работников осуществлять легальную деятельность в сфере занятости; - санкций к субъектам рынка труда, работающим в сфере неформальной занятости.
Контроль	<p>1. Совершенствование и укрепление механизмов контроля и надзора за соблюдением хозяйствующими субъектами норм законодательства в сфере труда и занятости.</p> <p>2. Законодательное обеспечение доступа региональных и муниципальных органов власти, осуществляющих контроль и др. действия по легализации неформальной занятости, к базам Пенсионного фонда, налоговой службы и т.д.</p>
Оценка эффективности	<p>1. Разработка и внедрение индикаторов и показателей оценки эффективности выполнения государственных программ, проектов и мероприятий, связанных с проблемой неформальной занятости.</p> <p>2. Разработка нормативно-правовых актов о Центрах занятости и деловой активности, ориентированных на повышение эффективности занятости на основе расширения использования ее современных нестандартных форм, сокращения неформальной и т.п.</p>

Г) Механизм регулирования форм НЗ с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат)

Рассмотрение прекаризации в контексте регулирования форм нестандартной занятости, как представляется, должно исходить из

следующих базовых особенностей рассматриваемого процесса.

Во-первых, к нестандартно занятым относится только работающая часть прекариата, тогда как данный социальный слой включает также безработных.

Во-вторых, границы слоя прекариев довольно размыты и трудноопределимы, а в его состав входят многочисленные профессиональные и социальные группы.

Поэтому полагаем, что объектом регулирования в данном случае должен выступать процесс формирования и трудовой деятельности слоя (группы) прекариата, учитывая ущемляемые интересы обеих составляющих – нестандартно занятых и безработных.

Специфика решения данного вопроса состоит также и в том, что большинство исследователей не идет дальше рассмотрения понятийного аппарата и факторов прекаризации. Т.е. относительно механизмов противостояния данному процессу высказываний крайне мало или они носят самый общий характер.

Несмотря на то, что среди специалистов нет единства даже по поводу факторов прекаризации, анализ выявленных нами факторов говорит о том, что этот все ускоряющийся процесс не остановить. Невозможно устранить объективную основу постепенной смены стандартной занятости ее нестандартными формами, а именно, фактор происходящей смены технико-технологических укладов развития общества. Сформировавшийся в условиях действия современного технико-технологического уклада фактор глобализации также имеет объективную природу и потому неустраним.

Нельзя не согласиться с Г. Стэндингом, что усиливающаяся тенденция прекаризации трудовых отношений связана с неолибе-

ральной моделью глобализации. Он прав, делая на этом основании вывод о моральном банкротстве данной модели. Действительно, при ней зона достойного труда не только не расширяется, а все более суживается, в том числе и за счет превращения в зону прекариата все большей доли госсектора (из-за приватизации, аутсорсинга, расширения функциональных обязанностей работающих бюджетников и вывода части их за штат). Но и какая-либо трансформация господствующей неолиберальной модели лежит за рамками механизма регулирования процессов прекаризации.

Полагаем, что предлагаемая Г. Стэндингом концепция безусловного основного дохода как гарантированного государством денежного довольствия каждому гражданину послужила бы заслоном от массовой прекаризации, но возможность ее реализации в ближайшей перспективе утопична [2].

Поэтому реальный механизм регулирования прекаризации должен быть ориентирован на ныне действующие условия и рассчитан на смягчение действия субъективных факторов.

В составе этого механизма могут и должны использоваться традиционные методы. Однако ввиду специфики объекта считаем необходимым акцентировать внимание на следующих направлениях, мерах и инструментах регулирования, представленных в таблице 7.

Таблица 7

Предлагаемые инструменты и меры регулирования процесса прекаризации трудовых отношений

Инструменты	Меры
Превентивные	<ul style="list-style-type: none"> - формирование и продвижение новой расширенной концепции труда, не сводящей сам труд и работников как его носителей к товару с его стоимостной основой; - разработка новой парадигмы занятости, основанной на принципах достойного труда; - изменение действующей концепции безработицы, при которой трудовая мобильность безработных нередко направлена на понижение статуса и прекаризацию.
Правовые	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование трудового законодательства в направлении введения в правовое поле форм нестандартной занятости, особенно подверженных прекаризации; - разработка правовых аспектов социальной защиты прекариата; - борьба против любых форм дискриминации, обусловленных прекаризацией наемных работников.
Информационные	- разработка и широкое распространение информационных материалов для различных групп прекариата о способах профессиональной и социальной защиты.
Экономические и финансовые	<ul style="list-style-type: none"> - мероприятия по обеспечению высоких стандартов занятости; - разработка адаптационных траекторий для групп прекариата с минимумом ущемлений, профессиональных и социальных утрат.
Социальное партнер-	- выстраивание ответственного диалога работников с работодателями;

ство	- развитие профсоюзного движения, формирование малых профессиональных сообществ с сильной правовой и социальной защитой, совершенствование колдоговорного движения.
Административные	- формирование инфраструктуры по оказанию возможной поддержки и защиты различным группам прекариата

При разработке реальных проектов, ориентированных на регулирование определенных форм нестандартной занятости и социально-профессиональные группы, предложенные методы и инструменты регуляционного механизма должны быть отобраны, при необходимости дополнены и конкретизированы.

Блок 5

Апробация предложенной модели регулирования нестандартной занятости населения на примере расчета годовой экономической эффективности ее применения в регионе (на примере Воронежской области) показывает следующее.

Доля нестандартной занятости составит в 2019 году 42,2 % общей занятости, превышая среднероссийскую. Отмечается небольшой рост этой доли, который должен прекратиться за счет снижения числа занятых в неэффективных нестандартных формах (на 0,59 п.п. в 2019 г.), повышения нестандартной занятости в актуальных формах (на 13 тыс. чел., 1,17 %). Тем самым, в регионе намечается тенденция стабилизации масштабов распространения сегмента нестандартной занятости, раздутого за счет ее неэффективных форм; внутри сегмента произойдет перераспределение в сторону увеличения доли актуальных, эффективных форм.

Об эффективности модели свидетельствуют такие ожидаемые результаты 2019 года, как: повышение уровня занятости населения до 64,4% против 63,6% в базовом 2017 году, снижение уровня общей безработицы (на 0,55%), доли незанятых лиц трудоспособного возраста за счет развития нестандартной занятости (на 0,59%), сокращение неформальной занятости (на 10 тыс. чел.). Финансовый эффект выразится в приросте собираемого подоходного налога (на 319,8 млн. руб.) и страховых взносов работодателей (на 1056,5 млн. руб.). Снизится напряженность на рынке труда. Реализация модели обеспечит общее повышение эффективности занятости в регионе за счет роста ее полноты и улучшения структуры.

Таким образом, внедрение предложенной модели распространения нестандартной занятости даст несомненный социально-экономический эффект.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альхименко, О.Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности / О.Н.Альхименко // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – №3. – С. 63-66.
2. Асташенков, А. Прекариат начинает организовываться [Электронный ресурс] / А. Асташенков // Русская планета. – Режим доступа: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html>.
3. Балахнин, Г.С. Государственное регулирование занятости: Учебное пособие / Г.С. Балахнин, В.Г. Сумцов, И.Г. Филиппова. – Луганськ : вид. СНУ ім. В. Даля, 2004. — 256 с.
4. Башкатова, А. В России хотят полностью ликвидировать неформальную занятость [Электронный ресурс] / Башкатова А. // Независимая газета. – 20 мая 2015. – Режим доступа: http://www.ng.ru/economics/2015-05-20/4_job.html.
5. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; Нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 536 с.
6. Джонмамадов, Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике (теория, методология, практика): автореф. дис. ... д-ра эконом.наук: 08.00.05 / ДжонмамадовШермамадБекмамадович. – Душанбе, 2011. – 41 с.
7. Долженкова, Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. – 2015. – №1. – С. 156-161.
8. Дудников, С.В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса : дис. ... д-ра эконом.наук : 08.00.05 / Дудников Сергей Валентинович. – М., 2005. – 339 с.
9. Итоги года: занятость населения и трудовая миграция [Электронный ресурс] // Минтруд России. – 2016. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/employment/employment/579>.
10. Итоги года: занятость населения и трудовая миграция [Электронный ресурс] // Минтруд России. – 2017. – Режим доступа:

<https://rosmintrud.ru/employment/employment/650>.

11. Кашепов, А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России / А.В. Кашепов // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. - 2013. - Т. 6. - № 4. - С. 129-137.

12. Кашепов, А.В. Об оценке эффективности политики на рынке труда / А.В. Кашепов // Общество и экономика. - 2001. - № 6. - С. 55-81.

13. Кашепов, А.В. Трансформация занятости в цифровой экономике / А.В. Кашепов // Вестник российского нового университета. - 2018. - №2. - С. 11-17.

14. Колесникова, О.А. Перспективные направления и меры по содействию перехода от неформальной занятости к формальной / О.А. Колесникова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально трудовых отношений (16 заседание). - ВГУ. Академия труда и занятости, 2016. - С. 124-127.

15. Конобевцев, Ф.Д. Регулирование неформальной трудовой занятости в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Конобевцев Федор Дмитриевич. - М, 2012. - 28 с.

16. Легализация занятости: в России продолжают «обелять» рынок труда [Электронный ресурс] // Карьерист.ру. - 2016. - 11 октября. - Режим доступа: <https://careerist.ru/news/legalizaciya-zanyatosti-v-rossii-prodolzhayut-obelyat-rynok-truda.html>.

17. Луданик, М.В. Перспективы использования дистанционной занятости организациями в ее институциональном закреплении / М.В. Луданик // Материалы докладов Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации», 18 октября 2012 г., Витебск. - Витебск: ОУ «ВГТУ». - С. 41-46.

18. Максим Топилин: С 2015 года легализовано 4,5 миллиона работников [Электронный ресурс] // ВНИИ труда Митруда России. Новости. - 15.08.2017. - Режим доступа: <http://www.vcot.info/news/s-2015-goda-legalizovano-4-s-polovinoj-milliona-rabotnikov>.

19. Михайлов, А.Ю. Неформальная занятость на российском рынке труда [Электронный ресурс] / А.Ю. Михайлов // Интернет-журнал «Науковедение». - Том 7. - №4

(июль-август 2015). - Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf>.

20. Нестандартная занятость берет свое // <https://www.kommersant.ru/doc/3441040>

21. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. - 39 с.

22. Николаева, Д. Роструд старательно пугает тень [Электронный ресурс] / Д. Николаева, Д. Бутрин // Коммерсант.ру. - 27 мая 2015. - Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2734961>.

23. Опрос: почти каждый третий россиянин получает зарплату «в конверте» [Электронный ресурс] // ТАСС. Информационное агентство России. - Режим доступа: <http://tass.ru/obschestvo/4500705>.

24. Подшибякина, Н.Д. Проблема трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н.Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. - 2009. - №1. - С. 25-28.

25. Политические меры, направленные на сокращение неформальной занятости: Обзор международного опыта. Аналитическая записка для правительства Украины [Электронный ресурс] // Всемирный банк. - 2011. - Режим доступа: <http://docplayer.ru/30799627-Politicheskiye-meru-napravlennye-na-sokrashchenie-neformalnoy-zanyatosti-obzor-mezhhdunarodnogo-opyta.html>

26. Романова, С. Роструд запускает программу «Займись делом». Чиновники хотят помочь безработным и неформально занятым стать предпринимателями [Электронный ресурс] / С.Романова // Ведомости. - 30 марта 2016. - Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/03/31/635799-rostrud-zaimis-delom>.

27. Роструд заявил, что в России нет роста неформальной занятости [Электронный ресурс] // ГородРабот.ру. - Режим доступа: <https://gorodrabot.ru/news/100646>.

28. Саруханов, Э.Р. Маркетинг рабочей силы: социально-экономический анализ / Э. Р. Саруханов, С. И. Сотникова. - СПб : Изд-во Санкт-Петербург.ун-та экономики и финансов, 1995. - 145 с.

29. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. - М.: Росстат, 2017. - 261 с.

30. Трудовой кодекс РФ 2018. Актуальная редакция с Комментариями по состоянию на 01.03.2018. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://tkodeksrf.ru>.

31. Фомина, А.С. Статистическое исследование оптимальности рынка труда как

**DEVELOPMENT OF SYSTEM MODEL REGULATION NON-STANDARD EMPLOYMENT
(ON THE EXAMPLE OF VORONEZH REGION)**

© 2019 E. V. Maslova, O. A. Kolesnikova

*The Department of labor and employment of the population of the Voronezh region
(Voronezh, Russia)*

Voronezh Institute of high technologies (Voronezh, Russia)

The phenomenon of non-standard employment is complex and ambiguous. Opening up new opportunities for effective employment, it simultaneously carries socio-economic and cultural-ethical problems and threats. Adhering to the point of view of the objective nature of the replacement of standard employment of industrial type with non-standard employment of post-industrial type, the authors believe that it is necessary to determine approaches to the regulation of this process by supporting the most promising and effective forms of non-standard employment and leveling the associated negative phenomena and risks. Based on this, the article describes a system model of regulation of non-standard employment, practical measures of implementation of which are considered in the regional aspect.

Keywords: labor market, non-standard employment, flexible employment, distance employment, model of employment regulation.