

На правах рукописи



МУСАЕВ Батал Ахмедович

**Влияние нестандартной занятости на изменения
социально-трудовых отношений**

специальность 08.00.05 – экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2018

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Научный руководитель Мысляева Ирина Николаевна
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Блохина Татьяна Константиновна
доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Финансы и кредит» Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов»

Мухина Ирина Ивановна
кандидат экономических наук, руководитель Центра экономики труда и социального развития Института макроэкономических исследований Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации».

Ведущая организация: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

Защита состоится 25 декабря 2018 года в 15:00 на заседании диссертационного совета Д 224.008.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, Москва, Земляной Вал, д.34, к. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, Москва, Земляной Вал, д.34, к. 311 и на сайте: <https://www.vcot.info>

Автореферат разослан _____ 2018 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ

Актуальность исследования. Фундаментальные структурные изменения, обусловленные внедрением цифровых и информационных технологий, стали условием модернизации производственных отношений в нашей стране. Возникшие при этом новые тенденции в экономике выступили катализатором распространения нестандартных видов занятости, которые коренным образом изменяют сложившиеся социально-трудовые отношения, значительно сокращая гарантии занятости и социальной защищенности работников.

Необходимо отметить, что нестандартные виды занятости имеют достаточно продолжительную историю развития, однако именно в последние годы отмечается наиболее активная фаза их развития: доля работников, используемых в рамках нестандартных видов занятости, занимает в настоящее время 43,9% в общей структуре занятого населения на российском рынке труда и имеет постоянную тенденцию к росту. Распространение нестандартных видов занятости обусловлено наличием у них определенного ряда преимуществ. Так, в рамках нестандартной занятости меняются взаимоотношения между работодателями и работниками, которые максимально используют при этом возможности реализации своих интересов и потребностей. Высокий уровень образования населения также выступает фактором повышенного спроса на более гибкие режимы рабочего времени, которые могут быть реализованы в рамках нестандартной занятости.

Вместе с тем нестандартные виды занятости содержат в себе и определенные противоречия, проявляющиеся в двойственном их влиянии на социально-трудовые отношения. С одной стороны, распространение нестандартной занятости способствует увеличению числа работников, не имеющих гарантированной социальной защиты. С другой стороны, нестандартная занятость сокращает сферу применения социального партнерства, в силу чего ослабевает коллективно-трудовой механизм защиты работников. В связи с чем повышается значение роли государственного регулирования как условия обеспечения сбалансированного развития социально-трудовых отношений. Это требует исследования современных тенденций роста нестандартной занятости на российском рынке труда с целью выработки соответствующих мер по адаптации работников к новым условиям занятости, обеспечения баланса интересов работодателей, государства и работников в системе социально-трудовых отношений, что обуславливает актуальность данной темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Вопросы нестандартной занятости в российской экономической науке начали активно разрабатываться в конце 90-х годов прошлого века. Вместе с тем уже имеется целый ряд серьезных исследований, внесших значительный вклад в современную экономику труда, среди которых труды: Бобкова В.Н., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Варшавской Е.Я., Винокурова Н.А., Гимпельсона В.Е., Горелова Н.А.,

Збышко Б.Г., Зубковой А.Ф., Ишина В.В., Капелюшникова А.И., Катульского Е.Д., Кокина Ю.П., Колосовой Р.П., Костина Л.А., Куликова В.В., Мостовой В.Д., Оганяна К.М., Никифоровой А.А., Разумова А.А., Роика В.Д., Рофе А.И., Стрельцова Н.М., Христолюбова Н.Е., Яковенко Е.Г. и др.

Современные тенденции развития нестандартной занятости нашли отражение в работах последних лет таких ученых как Ахмадеев Д.Р., Ваенкевич Е.Е., Вердюк О.В., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Зайцева О.В., Котляров И.Д., Мокрецова А.В., Никишина О.Ю., Нуреев Р.М., Потуданская В.Ф. и др.

Исследованием нестандартных видов занятости занимались классики экономической теории Т. Мальтус, У. Петти и др. Изменение требований к рабочей силе в связи научно-технической революцией отражены в работах известных зарубежных ученых - Э. Тоффлера, Х. Тоффлера, М. Кастелса, Й. Шумпетера. Влияние новых тенденций на международный и национальные рынки труда исследовали М. Абизу, С. Пизика, А. Каллеберд, И.А. Троен, М. Фридмен, С. Хиррле и др.

Вместе с тем вопросы влияния нестандартной занятости на социально-трудовые отношения, отрицательные последствия ее проявления на рынке труда исследованы еще не достаточно, особенно применительно к современным кризисным условиям развития российской экономики. За рамками исследований в значительной степени остаются и вопросы изменения социально-трудовых отношений вследствие развития новых тенденций на российском рынке труда. В связи с чем выделенные аспекты нуждаются в более серьезной теоретической и практической проработке.

Цель исследования состоит в определении влияния нестандартной занятости на социально-трудовые отношения и совершенствовании модели их регулирования с учетом достижения баланса интересов всех участников – государства, работодателей и работников.

Поставленная цель исследования в работе решена посредством следующих **исследовательских задач**:

- раскрыть содержание и роль нестандартной занятости в структуре социально-трудовых отношений;
- классифицировать виды нестандартной занятости;
- показать последствия влияния нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения;
- построить модель регулирования социально-трудовых отношений на российском рынке труда с учетом современных тенденций его развития;
- разработать методический подход к оценке влияния основных индикаторов социально-экономического развития на модель регулирования социально-трудовых отношений.

Объектом исследования является нестандартная занятость и ее влияние на социально-трудовые отношения. **Предмет исследования** – социально-трудовые отношения, обеспечивающие развитие российского рынка труда.

Теоретико-методологической основой исследования послужили фундаментальные положения экономики труда, труды отечественных и

зарубежных ученых, посвященные исследованию социально-трудовых отношений; законодательные и нормативные акты Российской Федерации, методические документы органов государственного управления, а также научные исследования и разработки научно-исследовательских институтов и высших учебных заведений, в том числе: ВНИИ труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Института экономики РАН, Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Государственного университета управления, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации и др.

Методологическая основа исследования. Для доказательства основных теоретических и методологических положений в диссертации были использованы методы сравнительного, системного и экономического анализа, экономико-статистические методы, в том числе регрессионно-корреляционный анализ; применялись методы научного наблюдения и обобщения, дедукции и индукции.

Фактологическую и статистическую базу исследования составили официальные публикации Федеральной службы государственной статистики РФ, материалы Федеральной инспекции труда Роструда, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, материалы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; статистические данные Организации экономического сотрудничества и развития, Всемирного банка и западноевропейских исследовательских центров, материалы, содержащиеся в монографических исследованиях отечественных и зарубежных ученых.

В качестве **эмпирической базы исследования** использованы материалы Лаборатории социально-экономических исследований Высшей школы экономики; данные Центра социально-политических исследований РАНХиГС; материалы Интернет-сайтов, публикующих данные о фрилансерах, в том числе: Fl.ru, freelancehunt.com, Weblancer.net, frilansim.ru, YouDo.com, Free-lance.ru и Биржа удаленной работы Elance.com.; материалы автора, полученные в ходе проведенного им исследования в декабре 2016 г. на основе данных указанных сайтов.

Область исследования. Содержание диссертационного исследования относится к пункту 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-

трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей паспорта специальности ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Научная новизна диссертационного исследования состоит в определении содержания и места нестандартной занятости в общей структуре занятости на российском рынке труда, оценке влияния нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения, а также разработке модели регулирования социально-трудовых отношений с учетом развития современных тенденций изменения занятости.

Основные результаты исследования, содержащие научную новизну, состоят в следующем:

- определено место и роль нестандартных видов трудовых отношений в общей структуре занятости на основании следующих критериальных признаков: отклонение от стандартных видов занятости; степень эффективности в трудовом процессе; влияние на социально-трудовые отношения. Выявлены тенденции распространения нестандартных видов занятости на российском рынке труда, где доминируют неформальная, нерегулируемая и дистанционная занятость, в то время как неполная, временная и занятость по договору гражданско-правового характера отмечены незначительным приростом в структуре занятости;

- классифицированы виды нестандартной занятости по четырем основным группам: неполная, временная, дистанционная и неформальная занятость, где в качестве классификационного критерия выделен организационно-правовой механизм условий труда, включающий следующие элементы: трудовой договор, содержащий отличные от стандартных (законодательно установленных) условия труда; занятость без заключения трудового контракта; продолжительность рабочего времени, отличная от установленных законодательством норм; нестандартный способ организации труда; нестандартный статус работодателя (незарегистрированное предприятие, физическое лицо, самозанятый и т.д.);

- показано влияние нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения, изменяющее их организационную форму, в рамках которой на смену имевшей место солидарности (защите профсоюзов и государства) приходит субсидиарность, когда работник самостоятельно реализует стремления к личной ответственности за достижение собственных целей при решении социально-трудовых проблем. Тем самым рост нестандартных видов занятости ведет к сокращению солидарных участников социально-трудовых отношений и увеличению субсидарных работников, не имеющих гарантированной социальной защиты трудовых интересов;

- разработана модель регулирования социально-трудовых отношений с учетом современных тенденций, основу которой составляют взаимосвязи четырех направлений: экономического, социального, демографического и миграционного, полнота реализации которых обеспечивает баланс интересов государства, работодателей и работников. Учет степени взаимодействия

каждого направления в модели позволяет определять уровень разбалансированности в динамике изменения рабочих мест и спроса на них со стороны рабочей силы за счет более полного учета изменений числа рабочих мест в общей структуре занятости, в том числе включая нестандартные виды занятости;

- предложен методический подход к оценке влияния составляющих элементов системы социально-трудовых отношений на процесс ее регулирования. Данный подход базируется на методе средней арифметической взвешенной, что позволяет отразить в оценке влияние элементов системы, выраженных в объемных показателях через метод взвешивания их значений; в качестве веса используется доля конкретного показателя в изменении социально-трудовых отношений. Применение методического подхода направлено на выявление слабых мест в системе регулирования социально-трудовых отношений, поскольку позволяет осуществлять объективную оценку их состояния, на основе чего определять основные тенденции их развития.

Теоретическое значение исследования состоит в обобщении точек зрения различных ученых по содержанию понятия нестандартной занятости и выделению на этой основе классификационных признаков и критериев по ее расширенному определению. Уточненные критерии отнесения видов занятости к нестандартным позволяют сформировать более полную их классификацию, отражающую ее сущность с позиции учета современных тенденций. Это создает методологический базис для систематизации видов нестандартной занятости и более точного определения показателей их оценки.

В работе раскрыта сущность нестандартной занятости, сформирована ее структура, учитывающая в качестве классификационного признака организационно-правовой механизм условий труда, что составило основу методологического обоснования влияния нестандартной занятости на изменение модели социально-трудовых отношений.

Практическая значимость работы состоит в том, что ее методологические основы классификации и оценки влияния нестандартных видов занятости создают базу для совершенствования развития социально-трудовых отношений на российском рынке труда.

Предложенная в диссертации модель регулирования социально-трудовых отношений позволяет производить учет степени воздействия ее элементов на общую структуру занятости и корректировать регулирующее воздействие на различные сегменты российского рынка труда.

Разработанный автором методический подход к оценке влияния элементов системы социально-трудовых отношений на процесс ее регулирования формирует условия для усиления регулирующего воздействия на структурные элементы рынка труда и может найти применение в процессе совершенствования прогнозной и аналитической деятельности органов государственной службы занятости.

Достоверность результатов исследования и обоснованность выводов диссертационного исследования обеспечивается соответствием его

материалов основным положениям экономики труда, использованием концептуальных подходов российских и зарубежных исследователей по проблемам развития нестандартной занятости и социально-трудовых отношений, анализом и обобщением большого объема информационно-эмпирических материалов, корректным применением методов их сбора и обработки, а также полученными результатами, имеющими высокую степень репрезентативности.

Апробация результатов исследования. Основные положения работы обсуждались на международных научно-практических конференциях и семинарах, в том числе: «Развитие экономики и менеджмента в современном мире» (Воронеж, 2016); «Проблемы и перспективы экономических отношений на пространстве ЕАЭС» (Пенза, 2017); «Направления и тенденции развития современной науки» (Кемерово, 2017).

Публикации. По тем диссертационного исследования автором опубликовано 7 работ общим объемом 2,5 п.л., в том числе 3 статьи - в ведущих рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК.

Структура и содержание работы. Логика и последовательность изложения диссертации, ее структура определены целью и задачами исследования и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения; содержит 26 таблиц, 9 рисунков. Список используемых источников составляет 163 наименований.

Введение

Глава 1. Нестандартная занятость в системе социально-трудовых отношений

- 1.1. Концептуальные подходы к исследованию нестандартной занятости
- 1.2. Изменение структуры занятости на российском рынке труда
- 1.3. Нестандартные виды занятости и их место в системе социально-трудовых отношений

Глава 2. Нестандартная занятость как фактор трансформации социально-трудовых отношений в Российской Федерации

- 2.1. Развитие форм неполной, временной и дистанционной занятости и их влияние на социально-трудовые отношения
- 2.2. Рост неформальной занятости как отражение изменения социально-трудовых отношений
- 2.2. Занятость в нерегулируемом государством секторе экономики и ее отрицательные последствия для социально-трудовых отношений

Глава 3. Изменение социально-трудовых отношений вследствие роста нестандартной занятости

- 3.1. Нестандартная занятость как форма реализации профессиональных и личных интересов работников
- 3.2. Совершенствование системы современных социально-трудовых отношений
- 3.3. Повышение эффективности управления занятостью с целью реализации социальных резервов развития экономики

Заключение

Список использованных источников

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. Определено место и роль нестандартных видов занятости в общей структуре занятости населения.

Основная цель современной государственной политики - поддержание стабильности занятости и недопущение ухудшения материального положения наемных работников. Однако, если первая задача выполняется государством достаточно успешно, в то время как реализация второй претерпевает значительные трудности, связанные с современными вызовами на рынке труда, среди которых:

1) рост временной и неполной занятости как следствие оптимизации производственных издержек работодателями;

2) рост неформальной занятости вследствие ослабления контроля со стороны государства за ведением бизнеса без регистрации.

Для оценки уровня развития государственной политики занятости рассмотрим влияние отмеченных выше вызовов на современный рынок труда. Первый вызов связан с ростом на российском рынке труда временной и неполной занятости. Неполная занятость пока занимает незначительное место в общей структуре занятого населения, но темпы ее прироста имеют устойчивую положительную динамику. За последние три года численность работников, занятых неполное рабочее время, увеличивалась ежегодно на 100 тыс. чел. Это отражалось в доле от общей численности занятого населения в темпах прироста от 2,4 до 11,5%. Кроме того, в России наметилась тенденция роста сверхурочной занятости. Так, численность регулярно занятых 41-50 ч. в неделю в РФ возросла с 1,2 млн. чел. в 2015 г. до 1,3 млн. чел. в 2016 г.

Непостоянная занятость в последний период росла более быстрыми темпами. Так, по данным Росстата в 2014-2016 гг. темп ее прироста составил 1,6%, хотя доля непостоянной занятости в общей структуре изменилась незначительно с 3,7% в 2015 г. до 4,0% в 2016 г. Набирает обороты рост такой новой формы занятости как дистанционная. По данным экспертов, численность дистанционно занятых в России в 2016 году составляла порядка 2,7% занятого населения или 2,53 млн. работников¹. При этом отмечается, что эта форма занятости имеет четко выраженную тенденцию к росту: за последние три года прирост дистанционно занятых составлял 200,0 - 300,0 тыс. чел. в год.

Таблица 1.

Структура российской занятости в 2014-2016 гг.

Годы	2014		2015			2016		
	Тыс.	В % к	Тыс.	В % к	Темп	Тыс.	В % к	Темп

¹ По данным Аналитического агентства Json&Partners Consulting. - Электронный ресурс: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-spress-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352

	чел.	заня- тым	чел.	заня- тым	при- роста к 2014г.	чел.	заня- тым	при- роста к 2015 г.
Неполная занятость	981,5	1,37	1094,0	1,51	10,21	1120,0	1,52	0,66
Непостоянная занятость	2639,0	3,68	2681,0	3,70	0,54	2612,0	3,56	- 3,78
Занятость по договору гражданско- правового характера	590,0	0,82	617,0	0,85	3,65	640,0	0,87	2,35
Сверхурочная занятость	1345,0	1,88	1449,0	2,00	6,38	1324,0	1,80	- 10,0
Дополнительная занятость	2029,0	2,83	2019,0	2,79	- 1,41	2012,0	2,74	- 1,79
Самозанятость	4012,0	5,60	4012,0	5,54	- 1,07	4000,0	5,46	- 1,44
Занятость в личном подсобном хозяйстве	1627,0	2,27	1669,0	2,30	1,32	1600,0	2,18	- 5,21
Надомный труд	28,0	0,03	27,0	0,03	0,00	26,0	0,03	0,00
Дистанционная занятость*	1500,0	2,09	1800,0	2,48	18,66	2530,0	3,45	28,8
Неформальная занятость	14387,0	20,11	14827,0	20,49	1,71	16303,0	22,26	8,63
Нестандартная занятость, всего:	29138,5	40,7	30195,0	41,7	3,63	32167,0	43,9	6,53
Стандартная занятость, всего:	42400,5	59,2	42159,0	58,2	- 0,57	41070,0	56,1	-2,58
Всего занятых в экономике	71539,0	100	72354,0	100	1,13	73237,0	100	1,22

Источник: рассчитано по данным Росстата:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

*Дистанционная занятость включает виртуальную занятость, телетруд и фриланс. По данным Аналитического агентства Json&Partners Consulting. - Электронный ресурс: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352

Наибольший рост за рассматриваемый период отмечен в сфере неформальной занятости. Так, доля лиц, работавших на основе устной договоренности без оформления документов в 2015 г. составила 14828,0 тыс. чел., а в 2016 году она уже выросла до 16303,0 тыс. чел., т.е. на 22,3%. Это свидетельствует об устойчивой тенденции роста неформальной занятости в России.

Для того, чтобы определить структуру российской занятости, мы свели показатели по всем рассмотренным выше видам нестандартной занятости за период 2014-2016 гг. в единую таблицу, рассчитали темпы изменения этих показателей и сравнили их совокупную численность с занятыми в рамках стандартной занятости, т.е. занятости, осуществляемой в рамках регламента, установленного законодательством (Табл.1).

Результаты анализа структуры российской занятости в 2014-2016 гг. показали следующее:

- нестандартные виды занятости в общей структуре имеют устойчивую тенденцию к росту и занимают уже 43,9%;

- за рассматриваемый период происходило сокращение стандартных видов занятости на 2,0% при темпах роста занятых в экономике на 1,13-1,22% в год;

- наибольшими темпами росла дистанционная занятость: 18,66% в 2015 г. и 28,8% в 2016 г.;

- более половины нестандартно занятых работают на условиях неформальной занятости: их доля в 2016 г. выросла на 8,63% и составила 16,3 млн. чел.;

- отмечен незначительный прирост (в пределах 1,0%) неполной и непостоянной занятости, а также занятости по договору гражданско-правового характера (2,35%);

- по остальным видам нестандартной занятости на протяжении рассматриваемого периода происходило снижение численности занятых работников.

2. Классифицированы виды нестандартной занятости.

Исходя из рассмотренных позиций по классификации видов нестандартной занятости, нами выделены основные ее критерии, наиболее полно учитывающие законодательно установленные и современные тенденции в развитии занятости.

Во-первых, это найм работников на основе нестандартного трудового договора, который содержит отличные от стандартных (законодательных) условия, например, работа в нестандартном режиме. Во-вторых, привлечение работников к труду на нестандартных условиях занятости, в том числе и без заключения какого-бы то ни было контракта. В-третьих, продолжительность рабочего времени, отличная от стандартно установленных норм. В-четвертых, нестандартный способ организации труда. В-пятых, нестандартный статус работодателя, в том числе незарегистрированное предприятие, физическое лицо, самозанятый и т.д.

Уточненные критерии отнесения видов занятости к нестандартным позволяют сформировать более полную их классификацию, отражающую сущность нестандартной занятости с позиции наиболее полного учета современных тенденций (Табл.2).

Таблица 2.

Классификация нестандартных видов занятости

Критерии	Виды занятости	Тип работ
Нестандартный трудовой договор	Дополнительная занятость Временная занятость	Совместительство Работа по срочным договорам Сезонная работа
Нестандартные условия занятости	Неформальная занятость	Самозанятость Работа на предприятии в рамках устной договоренности Работа у физических лиц без договора Неучтенная работа на основном

	Занятость в теневом секторе	предприятиях Работа в подпольном бизнесе
Продолжительность рабочего времени	Неполная занятость Сверхзанятость	Работа по свободному графику Работа по сокращенной рабочей неделе Сверхурочная работа
Способ организации труда	Занятость с особыми условиями труда Удаленная занятость Занятость в агентствах, предоставляющих труд третьим сторонам Занятость на основе договора выполнения определенного объема работ	Вахтово-экспедиционная работа Дистанционная работа Надомная работа Фрилансерская работа Виртуальная занятость Аутсорсинг
Статус работодателя	Занятость на незарегистрированном предприятии Занятость у физического лица Занятость в домашнем хозяйстве	Работа без правового оформления трудовых отношений Работа по устной договоренности Работа на себя или с привлечением членов семьи

Составлено автором.

Более полный учет классификационных признаков нестандартной занятости создает методологический базис для систематизации видов нестандартной занятости и более точного определения показателей их оценки для выявления последствий влияния нестандартной занятости на развитие социально-трудовых отношений и разработки эффективных регулирующих механизмов.

На основе проведенной систематизации критериев, видов занятости и типов работ нами выделены четыре ключевые группы, объединяющие виды нестандартной занятости: временная занятость; дистанционная занятость; неполная (частичная) занятость; неформальная занятость.

Основная особенность этих видов занятости состоит в том, что они представляют собой трудовые отношения, базирующиеся на нестандартных организационно-правовых условиях, которые имеют определенные преимущества для работников в части выбора режима труда, но имеют отличную от стандартных норм регламентацию организации труда и производства. При этом ни усиливают профессиональные риски и снижают гарантии социально-трудовых прав работников.

3. Показано влияние нестандартных видов занятости на социально-трудовые отношения.

В последние годы в России отмечается снижение эффективности социального партнерства, что обусловлено снижением действенности механизмов ответственности сторон этих отношений. На это оказывает влияние целый ряд факторов, среди которых важное место занимает степень организационной структуры системы, что препятствует повсеместному распространению социального партнерства как эффективного инструмента коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Во многом это связано с тем, что механизмы ответственности участников социального партнерства не конкретно сформулированы в трудовом законодательстве. Поэтому большинством российских работодателей социальное партнерство не рассматривается как основной механизм регулирования отношений с работниками, и они не считают его неперенным условием развития трудовых отношений.

Модель социального партнерства не получает реализации прежде всего на предприятиях, использующих нестандартные виды занятости, поскольку нестандартная занятость снижает значение коллектива работников как участника социально-трудовых отношений. Многие виды нестандартной занятости (временная и неполная занятость, дистанционная занятость, неформальная занятость) меняют условия труда таким образом, что происходит индивидуализация рабочих мест, их отрыв от коллектива работников предприятия. Поэтому такие работники выпадают из действия коллективных договоров, а, следовательно, и из процесса социального партнерства.

Кроме того, большинство нестандартно занятых работников не являются членами профсоюзов, что лишает их права на защиту трудовых интересов со стороны профсоюзных организаций. По этой причине на смену имевшей место солидарности (защите профсоюзов и государства) как организационной форме социально-трудовых отношений все чаще приходит субсидиарность, когда работник самостоятельно реализует стремления к личной ответственности за достижение собственных целей при решении социально-трудовых проблем.

По мере роста нестандартных форм занятости идет сокращение солидарных участников социально-трудовых отношений, а субсидарных, наоборот, отмечается значительный прирост. В силу чего увеличивается число работников, не имеющих гарантированной социальной защиты трудовых интересов, что обуславливает необходимость повышения значения государственного регулирования социально-трудовых отношений. Усиление государственного регулирования должно стать одним из условий обеспечения сбалансированного развития социально-трудовых отношений с учетом современной тенденции роста нестандартной занятости. В связи с чем повышается значение Комиссии по трудовым спорам, а также Трудовой инспекции Роструда.

Вместе с тем существующие на сегодняшний день меры воздействия государства на развитие социально-трудовых отношений недостаточно отражают влияние нестандартной занятости на эти отношения, что находит проявление в следующем: во-первых, отсутствует координация деятельности

для участников рынка труда, которые должны быть включены в процесс регулирования (государство, работники, работодатели, агентства занятости); во-вторых, не достаточно развиты правовые и недооценены экономические рычаги воздействия; в-третьих, недостаточное внимание уделено совершенствованию инфраструктуры рынка труда в части мониторинга и регулирования нестандартной занятости с целью адекватного ее включения в систему трудовых отношений.

Ключевое направление регулирования трудовых отношений работников и работодателей в сфере нестандартной занятости состоит в совершенствовании их организационно-экономического механизма. Как было показано выше, социальное партнерство в условиях отхода от стандартных видов занятости вытесняется субсидиарным механизмом ответственности работника. Поэтому оптимальным решением должно стать развитие социальной ответственности работодателя как организационно-экономического механизма социально-трудовых отношений.

Анализируя структуру механизма социальной ответственности необходимо выделить следующее: этот механизм не имеет законодательного обеспечения, поскольку в его основе лежат социальные нормы и социальный контроль. В связи с чем социальная ответственность носит добровольный характер и не может быть внедрена сверху как обязательная процедура ведения бизнеса.

При этом необходимо учитывать, что деятельность любого предпринимателя может реализовываться в рамках конкретной окружающей среды, в том числе конкретного населенного пункта, уровень развития которых формируют условия его предпринимательской деятельности. Когда предпринимательские интересы направлены только на получение максимальной прибыли и идут вразрез с программами муниципальных властей, то они создают условия, при которых бизнес не может долго существовать, т.е. срок выживаемости такого бизнеса ограничен. В связи с чем основным направлением широкого внедрения социальной ответственности должно стать стимулирование предпринимателей в выполнении социальных обязательств непосредственно на территории, где располагается предприятие.

4. Разработана модель регулирования социально-трудовых отношений с учетом современных тенденций в развитии занятости.

Достижение баланса интересов государства, работодателей и работников возможно только на основе отлаженной системы регулирования занятости. Однако в современных условиях система регулирования не в полной мере отвечает сложившимся на рынке труда реалиям, так как действующие институты рынка уже не работают с прежней эффективностью: это касается законодательства, коллективно-договорных механизмов, социальной ответственности работодателей. Связано это, прежде всего, с тем, что развитие нестандартной занятости индивидуализирует труд работника и ослабляет взаимодействие на рынке труда работодателей и профсоюзов, в то время как и численность профсоюзов значительно сокращается. На смену традиционным

механизмам взаимодействия работодателей и работников приходят атипичные формы социально-трудовых отношений: дистанционная занятость, аутсорсинг и др. Суть этих новых взаимоотношений проявляется через замену стандартных трудовых отношений с четким юридическим закреплением статуса их участников на отношения гражданско-правового характера, которые не всегда оформляются юридически.

В связи с чем одним из основных приоритетов экономической политики государства в части регулирования рынка труда в настоящее время должна стать разработка эффективного механизма управления занятостью. Связано это с наличием ряда проблем в реализации государственной политики, которые серьезно влияют на формирование структуры занятости. Во-первых, это рост нестандартной занятости, в которую ежегодно вовлекается значительная часть населения. Во-вторых, сокращение зоны ответственности профсоюзов на предприятиях, использующих нестандартные формы занятости, и, как следствие, сокращение коллективно-договорных форм регулирования трудовых отношений. В-третьих, снижение социальной ответственности работодателей, что приводит к сокращению социальных гарантий работников.

Корректировать российскую модель регулирования социально-трудовых отношений необходимо в части смещения акцента в сторону обеспечения сбалансированности основных ее составляющих элементов, в том числе: спроса и предложения рабочей силы, заработной платы, социальных гарантий труда. Выделенные элементы являются основными в данной модели, поскольку они выполняют ключевые функции в обеспечении занятости. В связи с чем нами предлагается новый подход к формированию модели регулирования социально-трудовых отношений на основе нацеленности регулирующего процесса на повышение эффективности с учетом динамики структурных изменений в распределении занятых работников, обусловленных ростом нестандартной занятости.

В качестве исходных положений для разработки такой модели нами выдвигаются следующие:

- рынок труда может быть представлен как сфера социально-трудовых отношений, в рамках которой формируется спрос и предложение на рабочую силу и рабочие места;
- на рынке труда происходит непосредственное взаимодействие работодателей и работников, где каждый стремится удовлетворить собственные потребности, в том числе и за счет использования нестандартных трудовых отношений;
- повышение эффективности занятости на рынке труда обеспечивается на основе достижения баланса спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест.

Для построения данной модели выделим основные составляющие ее элементы (Рис.1):

- экономическое направление, которое оказывает влияние на спрос на рабочую силу и рабочие места;

- социальное направление, в рамках которого устанавливаются социальные стандарты в области социального страхования и социальной защиты работающего населения;
- демографическое направление, влияющее на создание условий для воспроизводства трудовых ресурсов;
- миграционное направление, осуществляющее регулирование внешней и внутренней трудовой миграции.

Каждый из выделенных элементов предложенной модели состоит из совокупности регулирующих инструментов, реализуемых в целях выполнения заданной функции. Так, например, экономическое направление включает сокращение безработицы за счет создания новых рабочих мест. Социальное направление обеспечивает соблюдение работодателями социальных гарантий труда, а также предоставления социальных услуг для работников. Демографическое направление через систему стимулирующих мер обеспечивает воспроизводство трудовых ресурсов. Миграционное направление регулирует миграционные потоки как внутри страны, так и стремится создавать условия для регулирования трудовой миграции.

Следовательно, полнота реализации рассмотренных инструментов политики регулирования социально-трудовых отношений обеспечивает баланс интересов работодателей и работников.

В случае наличия несоответствия в совокупности инструментов и степени их воздействия происходит разбалансировка в динамике изменения рабочих мест и спроса на них со стороны рабочей силы.





Рис. 1. Модель системы государственного регулирования социально-трудовых отношений

Поскольку рынок труда регулируется рыночным механизмом спроса и предложения на рабочую силу и рабочие места, в силу чего разбалансировка компенсируется рабочими местами, не соответствующими требованиям государственной политики, т.е. способствует росту нестандартных видов занятости.

В связи с чем политика занятости должна учитывать степень влияния темпов роста нестандартных видов занятости на общую структуру занятости. Это может быть достигнуто путем создания специального регулирующего инструмента, позволяющего учитывать динамику изменения различных видов занятости в общей ее структуре. Для реализации этой задачи нами предлагается соответствующий методический подход к оценке влияния индикаторов социально-экономического развития на систему регулирования рынка труда с целью усиления регулирующего воздействия на структурные элементы рынка.

5. Предложен методический подход к оценке влияния составляющих элементов системы социально-трудовых отношений на процесс ее регулирования.

Свои методические положения мы построили на основе систематизации показателей оценки, которые сгруппировали по основным составляющим элементам модели регулирования социально-трудовых отношений – экономического, социального, демографического и миграционного направлений (Рис.1.).

Для целей расчета мы выделили основные элементы регулирования, и каждый выделенный элемент выразили через определенный показатель, в том числе:

- состояние занятости на рынке труда характеризует показатель изменение темпов роста занятости трудоспособного населения (P_1);
- уровень заработной платы может быть представлен через показатель изменения темпов роста среднемесячной начисленной заработной платы (P_2);
- динамика структурных изменений в занятости населения выражена через показатель соотношения нестандартной и общей занятости (P_3);
- демографический элемент отразили через изменение темпов прироста населения (P_4);

- миграционный элемент представили как показатель динамики темпов роста численности трудовых мигрантов (P_5).

За основу расчета взята интеграция выделенных показателей через использование средних индикаторов, а для расчета оценки их влияния – расчет среднеарифметической взвешенной.

Методика расчета базируется на следующих принципах применения средних величин:

- обоснованном выборе единицы совокупности, для которой рассчитывается средняя величина;
- определении средней величины на основе качественного содержания осредняемого признака, учета взаимосвязи исследуемых признаков, а также имеющихся для расчета данных;
- расчета средних величин по качественно однородным совокупностям, полученным методом группировок, предполагающих расчёт системы обобщающих показателей;
- общих средних, подкрепленных групповыми средними.

Метод средней арифметической взвешенной выбран нами для того, чтобы отразить в оценке влияние объемных показателей т.е. через метод взвешивания значений показателей. В качестве веса используется доля конкретного показателя в изменении социально-трудовых отношений. Этот метод позволяет адекватно учитывать влияние тех показателей, по которым влияние выше и которые более поддаются корректировке.

Показатели оценки регулирующего направления в нашей модели:

$$P_1 + P_2 + \dots + P_k$$

Вес (доля) показателя в системе регулирования: $n_1 + n_2 + \dots + n_k$

$$\sum n_i = n$$

Используя выделенные показатели (P) и их веса (n) в системе регулирования социально-трудовых отношений, рассчитаем Индекс их влияния на процесс регулирования социально-трудовых отношений по следующей формуле²:

$$I = \frac{P_1 n_1 + P_2 n_2 + \dots + P_k n_k}{n_1 + n_2 + \dots + n_k}$$

Метод средней арифметической взвешенной имеет некоторые вариации: текущее состояние может сравниваться с состоянием либо в базисный, либо в предыдущий период. Это позволяет при проведении оценки использовать различные периоды расчета показателей – как краткосрочные, так и средне- и долгосрочные.

Данный методический подход в применении ориентирован на совершенствование прогнозной и аналитической деятельности органов государственной службы занятости с целью получения объективной оценки

² Дружинин Н.К. Математическая статистика в экономике. – М.: Статистика, 2002.

состояния социально-трудовых отношений и определения основных тенденций их развития как на федеральном, так и на региональном уровнях.

С целью обоснования предлагаемого методического подхода нами проведена его апробация на основе данных по рынку труда за период 2014-2016 гг. (среднесрочный период) и 2016 год – краткосрочный период. Проведем расчет необходимых показателей на основе данных Росстата за рассматриваемый период³:

1. Показатель изменения темпов роста занятости населения за трехлетний период:

$$P_1 = (0,2 + 1,13 + 1,22) / 3 = 0,85$$

2. Показатель изменения темпов роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы за трехлетний период:

$$P_2 = (9,1 + 4,7 + 7,9) / 3 = 7,23$$

3. Показатель изменения динамики соотношения нестандартной и общей занятости за трехлетний период:

$$P_3 = (2,01 + 2,26 + 2,43) / 3 = 2,23$$

4. Показатель изменения темпов прироста населения за трехлетний период:

$$P_4 = (0,27 + 1,8 + 0,13) / 3 = 0,73$$

5. Показатель динамики темпов изменения численности мигрантов за трехлетний период:

$$P_5 = [(-1,39) + (-18,2) + 2,4] / 3 = (-5,7)$$

Для расчета обобщающих показателей определим коэффициенты веса рассчитанных выше показателей, которые распределяются в зависимости от степени влияния на процесс регулирования занятости на рынке труда:

Показатель	Коэффициент веса показателя
Показатель изменения темпов роста занятости населения (П1)	0,3
Показатель изменения темпов роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы (П2)	0,3
Показатель изменения динамики структурных элементов рынка труда (П3)	0,2
Показатель изменения темпов прироста населения (П4)	0,1
Показатель динамики темпов изменения численности мигрантов (П5)	0,1
Всего:	1,0

Далее рассчитаем индексы оценки факторов. Для чего по указанной выше формуле произведем расчеты для краткосрочного периода – 2016 года и среднесрочного периода – 2014 - 2016 гг.

Для 2016 года Индекс будет составлять:

³ Источник: рассчитано по данным Росстата:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

$$I_1 = [(0,3 \times 1,22) + (0,3 \times 7,9) + (0,2 \times 2,43) + (0,1 \times 0,13) + (0,1 \times (-18,2)) + (0,1 \times 2,4)] / 1 = (0,36 + 2,16 + 0,48 + 0,01 + 0,24) / 1 = 3,25$$

Для среднесрочного периода 2014-2016 гг. Индекс составит:

$$I_3 = [(0,3 \times 0,85) + (0,3 \times 7,23) + (0,2 \times 2,23) + (0,1 \times 0,73) + (0,1 \times (-8,4))] / 1 = (0,25 + 2,16 + 0,44 + 0,07 + (-0,57)) / 1 = 2,35/1 = 2,35$$

Таким образом, проведенные расчеты показали, что Индекс влияния показателей на процесс регулирования социально-трудовых отношений в долгосрочном периоде менее устойчив. На это повлияло отрицательное значение показателя динамики темпов изменения миграционных процессов (P5) и низкое значение показателя изменения темпов прироста населения (P4). Эти показатели оказывают негативное влияние на систему регулирования социально-трудовых отношений, что требует повышенного внимания к их учету в государственной политике занятости.

Применение данной методики направлено на выявление слабых мест в регулировании социально-трудовых отношений, поскольку позволяет осуществлять их объективную оценку и на основе этого выявлять основные тенденции в их развитии. Такой подход создает условия для выявления и преодоления влияния отрицательных элементов системы и способствует учету нестандартных видов занятости с целью обеспечения полной и эффективной занятости населения.

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы:

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК

1. Мусаев Б.А. - Управление занятостью на Российском рынке труда в современных условиях // Успехи современной науки. 2017. Том 5. №3. - С. 52-54.- 0,3 п.л.
2. Мусаев Б.А. Нестандартные формы в современной структуре занятости // Экономика труда. 2017. Том 4. № 4. - С.413-422. – 0,5 п.л.
3. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Том 9. № 2. <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. – 0,5 п.л.

В других изданиях

4. Мусаев Б.А. - Особенности занятости работников в теневой экономике // Развитие экономики и менеджмента в современном мире. Мат. межд. научн.-практ. конф. Выпуск III: Воронеж: Инновационный центр развития образования и науки. 2016. С. 250-253. – 0,3 п.л.
5. Мусаев Б.А. - Инновационные резервы развития человеческого капитала в России // Инновационная наука. 2016. № 12. Часть 1. С. 154-156. – 0,3 п.л.
6. Мусаев Б.А. Проблемы развития неформальной занятости в рамках формирования единого рынка труда ЕАЭС// Проблемы и перспективы

экономических отношений на пространстве ЕАЭС. Мат. межд. научн.-практ. конф.- Пенза, 2017. С. 43-47. – 0,3 п.л.

7. Мусаев Б.А. Новые формы трудовых отношений на российском рынке труда // Мат. научн.-практ. конф. Направления и тенденции развития современной науки. - Кемерово, 2017. С.76-78. – 0,3 п.л.