

Для цитирования: Бобков В. Н., Одегов Ю. Г., Гарнов А. П. Регулирование неустойчивой занятости в моногородах // Экономика региона. — 2020. — Т. 16, вып. 2. — С. 522-534

<http://doi.org/10.17059/2020-2-14>

УДК 331.5.024.5

В. Н. Бобков <sup>а, б)</sup>, Ю. Г. Одегов <sup>б)</sup>, А. П. Гарнов <sup>б)</sup>

<sup>а)</sup> Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН (Москва, Российская Федерация e-mail: bobkovvn@mail.ru)

<sup>б)</sup> Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Москва, Российская Федерация)

## РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ В МОНОГОРОДАХ <sup>1</sup>

*Статья посвящена вопросам обеспечения устойчивой занятости населения моногородов. Переход к цифровому обществу, которое формируется на стыке изменений в коммуникативных технологиях и мотивации трудового поведения, существенно изменил рынок труда в России. Происходит широкое внедрение нестандартных форм занятости, не только дающее положительные эффекты, но и содержащее негативные риски. Для минимизации этих рисков необходимо найти механизмы повышения экономической и социальной защищенности работников, как в стандартной, так и в нестандартной занятости. В работе использованы зарубежные и российские исследования по проблемам неустойчивой занятости. Предметом данного исследования стали характеристики занятости на рынках труда моногородов. Гипотеза исследования заключается в том, что, несмотря на многообразие условий социально-экономического развития моногородов и видов занятости, возможно выработать единый подход к сочетанию в них устойчивой стандартной и нестандартной занятости. Как показало исследование, ситуация на рынке труда в моногородах остается напряженной. Численность занятых в моногородах снижается, а условия их труда и занятости ухудшаются. Политику управления занятостью в моногородах предлагается разрабатывать с учетом комплекса мер, направленных на развитие сбалансированности стандартных и нестандартных форм занятости. Практические результаты исследования могут быть использованы при разработке предложений органам региональной власти по снижению напряженности на рынках труда в моногородах.*

**Ключевые слова:** наемный труд и его трансформация, рынок труда, стандартная и нестандартная занятость, неустойчивая занятость, моногорода, неформальная занятость, гибкая занятость, самозанятость, цифровые технологии

### Введение

Моногород — это населенный пункт, основная часть трудоспособного населения которого трудится на одном или нескольких градообразующих предприятиях, как правило, одного профиля<sup>2</sup>.

Несмотря на дискуссии относительно целесообразности размещения производства, при котором возникают монопрофильные муниципальные образования, значимость моногородов для российской экономики очевидна. Их перечень постоянно уточняется. В настоящее время он включает 319–335 городов, где проживает более 13 млн чел., или 9,0–15,0 % населения России.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 29 августа 1994 г. № 1001 градообразующим является предприятие, на кото-

ром занято не менее 30 % от общего числа работающих на предприятиях города, либо имеющее на своем балансе объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30 % проживающих в населенном пункте<sup>3</sup>.

Моногорода — населенные пункты, которые при наступлении кризисной ситуации в социально-экономическом развитии подвергаются наибольшему риску в силу одностороннего развития на преимущественно отсталой экономической базе [5].

Наемный труд является в настоящее время наиболее распространенной формой организации труда. Им охвачено более 92 % занятого населения страны. То есть он является основ-

<sup>1</sup> © Бобков В. Н., Одегов Ю. Г., Гарнов А. П. Текст. 2020.

<sup>2</sup> Как Набережные Челны станут городом будущего // Новая неделя. 2013. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://chelny-week.ru/2013/12/kak-naberezhnye-chelny-stanut-gorodom-budushhego> (дата обращения: 22.02.2020).

<sup>3</sup> О порядке отнесения предприятий к градообразующим и особенностях продажи предприятий-должников, являющихся градообразующими/ Постановление Правительства РФ от 29.08.1994 № 1001 [утратило силу] // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_4363/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4363/) (дата обращения: 02.03.2020).

ной формой занятости, хотя и претерпевает существенные изменения на протяжении последних десятилетий, особенно в части таких качеств, как устойчивость и надежность.

Нестандартная занятость — это характеристика целого ряда современных форм занятости. Она может быть формальной (организации) и неформальной (физические лица). Обе эти формы нестандартной занятости могут быть полностью или частично официальными (легальными) и теневыми (нелегальными). Нестандартные трудовые отношения (нестандартная занятость) не требуют заключения бессрочных трудовых договоров с полной рабочей неделей, определенных графиков работы или рабочего места, которое указывается работодателем, предоставления работодателем работнику инструментов, материалов и механизмов, и др. признаков, характеризующих так называемые стандартные трудовые отношения. Нестандартная занятость получает все более широкое распространение, тогда как сфера использования стандартной занятости, наоборот, сокращается из-за развития внутри этой сферы процессов, которые «выталкивают» работника и работодателя в сферу нестандартной занятости. Таким образом, вопросы, связанные с регулированием нестандартной занятости, становятся сегодня одними из наиболее актуальных в экономике труда [2, с. 43–51].

Значительной частью неформальной занятости является теньевая занятость — это все формы занятости (по найму или не по найму), которые формально не зарегистрированы и не учитываются статистикой организации и налоговыми органами, не регулируются законодательными актами и правовыми структурами [9], а оплата производится в конвертах.

Таким образом, неустойчивая занятость, представляющая собой вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей, заменяется на срочную занятость с неполным рабочим днем, фиктивную самозанятость, агентские контракты и т. д. [13]. Для современного периода характерны многообразие неустойчивых форм занятости и их расширение.

Неустойчивые формы занятости имеют большую специфику в моногородах. С одной стороны, они, как и везде, ухудшают трудовые и социальные права работников. С другой — безальтернативность стандартной занятости работников в моногородах (только на одном или на очень ограниченном числе офици-

альных предприятий) дает работникам шанс выбора форм занятости при переходе к самозанятости, дистанционной занятости и другим формам нестандартной, но чаще всего, неустойчивой занятости.

Целью статьи является теоретико-методологическое обоснование и разработка практических рекомендаций по решению научной проблемы занятости населения моногородов в условиях перехода экономики России к шестому технологическому укладу.

### Теоретическая база и методы исследования

Базовая модель структуры видов занятости представлена на рисунке 1.

Однако данная модель представляет собой лишь простое перечисление различных видов занятости и нуждается в корректировке. В условиях быстрых внешних и внутренних изменений производственная среда претерпевает значительные трансформации и вынуждена гибко реагировать на вызовы современности<sup>1</sup>.

На рынке труда это проявляется в формировании новой модели занятости населения. Появляются новые формы и виды трудовой деятельности: заемный труд, аутсорсинг и аутстаффинг, дистанционный труд, фриланс и др. Их появление нарушает баланс отношений между работником и работодателем в пользу последнего, трансформирует роль и место человека в производственном процессе и разрушает правовую основу трудовой деятельности.

Все большее распространение получают такие гибкие формы занятости, как частичная занятость, самозанятость, удаленная работа, работа по гибкому или скользящему графику, сокращенная рабочая неделя и др. Их особенность состоит в меньшей внешней регламентации труда и в том, что рабочее время не исчисляется восьмичасовым рабочим днем или 40-часовой рабочей неделей.

По мнению целого ряда исследователей, с ростом гибкости занятости ее устойчивость снижается [13, 22]. При этом следует учесть, что гибкость занятости не является характеристикой ее неустойчивости, и преимущества гибкости могут быть реализованы при совершенствовании трудового законодательства [13].

<sup>1</sup> О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1. Ред. от 02.12.2019. С изм. и доп. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60) (дата обращения: 02.03.2020).

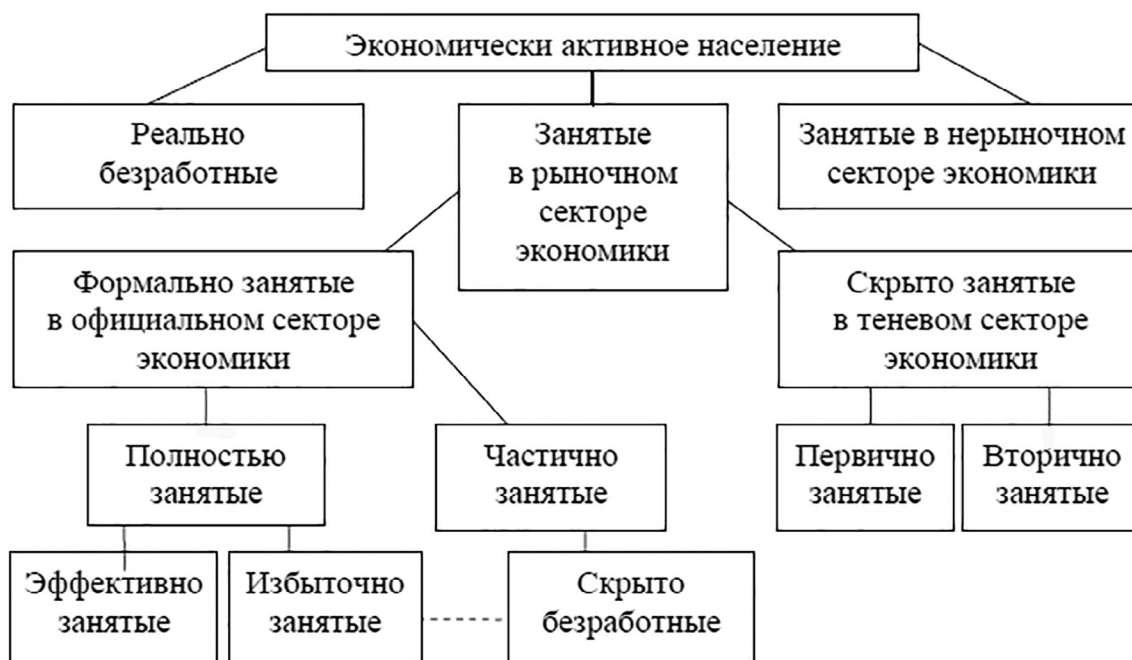


Рис. 1. Базовая модель видов занятости [16, с. 23]

Критерии, позволяющие классифицировать состояние занятости, можно подразделить на четыре группы (табл. 1).

Неформально занятые имеют более высокие шансы попадания в безработные, чем формально занятые [7]. По имеющимся оценкам, масштабы неформальной занятости в России составляют от 25 % до 45 % [8].

Неформальная занятость чревата для работников более высокой зависимостью от внешней среды, ослаблением или полным отсутствием гарантий в области занятости, оплаты труда, социальных льгот. Кроме того, неформальная занятость, если она является теневой, ведет к недополучению налогов и страховых взносов, что ограничивает возможности государственной экономической и социальной политики.

Появление неформальной занятости вызвано новыми возможностями, обусловлен-

ными технологическим прогрессом, или отсутствием рабочих мест в сфере формальной занятости, а также тем, что она позволяет работникам получить больший доход и свободу действий, а работодателям — снизить затраты на трудовые ресурсы.

Неформально занятые работники, особенно в теневой экономике, могут иметь более высокую зарплату, чем формально занятые, лишаясь при этом всех или значительной части трудовых и социальных гарантий — охраны труда, отпусков, оплаты больничных листов и др.

Другими словами, работник идет на вынужденное ограничение своих социально-трудовых прав и использование его трудового потенциала [15].

Таким образом, современная экономическая наука все чаще начинает фиксировать развитие нестандартных отношений занятости между работодателями и работниками, по-

Таблица 1

## Критерии состояния занятости

№	Группа критериев	Основное содержание
1	Формальность занятости	Официальное трудоустройство на предприятиях или в организациях / регистрация в службе занятости; официальный доход
2	Эффективность занятости	Доход от занятости, обеспечивающий социально приемлемый уровень жизни занятого населения или работников, удовлетворенных условиями труда
3	Активность на рынке труда	Уровень занятости / безработицы
4	Неформальность занятости	Официальный / неофициальный доход от неформальной деятельности, число рабочих мест в формальной / теневой экономике, стремление и способность самостоятельно обеспечить себя работой, независимость / зависимость от работодателя

Составлено авторами с учетом [12, 14].

явление неустойчивой занятости, характеризующейся выводом работников за пределы законодательного поля, понижением уровня их социальной защиты и отсутствием долгосрочных трудовых отношений. Это постепенно приводит к тому, что на смену многообразию форм труда постиндустриального общества, которые, в свою очередь, имеют множество переходных (промежуточных) проявлений, приходят новые. Так, например, в 2019 г. представители Общероссийского народного фронта (ОНФ) выступили с инициативой разрешить штатным сотрудникам время от времени работать удаленно и внести поправки в главу 16 ТК, дополнив ее понятием «временная удаленная работа». Это свидетельствует о том, что на практике не сложилось целостного понимания концепции дистанционной занятости, о чем свидетельствует и отсутствие четкого определения данного понятия. Как синонимы данного термина используются понятия «дистанционный труд», «дистанционная занятость», «удаленная» работа» (работа на расстоянии), телеработа (от греч. *tele* — далеко), фриланс, электронное надомничество и др.

Используются также такие термины, как гибкое время (*flexitime*), гибкое место работы (*flexiplace*). Гибкая работа подразумевает гибкий график рабочего времени, который сотрудники строят вокруг «негибких» часов работы. Американская практика определяет их как 11–14 часов. Сотрудники имеют право работать как с 7 до 15 часов, так и с 11 до 19 часов, но они не могут начать работу раньше 7 часов утра и закончить позже 2 часов ночи. Гибкий рабочий график все чаще используется при заключении трудовых контрактов [4].

В зависимости от структуры и схемы управления производственным процессом можно утверждать, что «работа на удалении (расстоянии)», то есть дистанционный труд, позволяет заменить постоянный штат временными работниками либо полностью передать ряд функциональных обязанностей на аутсорсинг и аутстаффинг, то есть посредникам в лице консалтинговых и частных агентств занятости. Эти и многие другие формы нестандартной занятости чаще всего в настоящее время являются неустойчивыми (ненадежными, нестабильными).

Данные формы можно широко применять в борьбе с коронавирусной инфекцией — в марте 2020 г. по всей стране число вакансий с удаленной работой увеличилось на 71 % по сравнению с февралем, а количество резюме на удаленную работу — на 220 % (по данным сервиса Работа.ру).

Распространение нестандартных форм занятости, отклоняющихся от сложившегося понятия «полная занятость», было признано резолюцией МОТ в 1993 г., и ей было дано определение нестабильной работы с использованием контрактных отношений: случайная (работа по устному или письменному контракту, который не предполагает долгосрочных отношений в будущем, а рассчитан на довольно короткий период), увольнение без заблаговременного предупреждения или по собственной воле.

Привлекательность нестандартной занятости для капитала связана с извлечением дополнительной прибавочной стоимости за счет снижения издержек на труд (по сравнению с издержками на труд при стандартной занятости) за счет перераспределения части рисков трудовых отношений с работодателя на наемного работника [1].

В силу недостаточной проработанности понятия неустойчивой занятости довольно трудно определить ее границы в связи с тем, что эта занятость, являясь обобщающим (интегрированным) понятием, должна вобрать в себя сходные признаки других видов занятости, таких как дистанционная занятость, удаленная занятость, телеработа, фриланс, самозанятость и др., каждый из которых имеет свои отличия и особенности.

Проанализируем отдельные формы проявления неустойчивой занятости, которые раскрывают ее особенности.

Так, фриланс, например, отличается от дистанционной работы тем, что деятельность в рамках последней регламентируется ТК и предусматривает заключение между работодателем и работником трудового договора, а в случае фриланса работник или совсем не оформляется в организацию официальным путем, или заключает гражданско-правовой договор на выполнение конкретного проекта. Самостоятельное предоставление услуг без включения в штат организации сближает фриланс и самозанятость.

Телеработники и фрилансеры — это две пересекающиеся категории.

Фрилансер — независимый профессионал, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, он самостоятельно реализует на рынке свои услуги различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика.

Фрилансеры, которые долгое время работают на одного заказчика и используют для связи с ним информационно-телекоммуникационные технологии (ИКТ), могут рассматриваться как телеработники.

Таким образом, несмотря на достаточно большой объем теоретических и эмпирических исследований российских и зарубежных ученых и экспертов в настоящее время не существует единого мнения по данному вопросу и критериев статистической оценки неустойчивой занятости, не выработано единое определение самого явления неустойчивой занятости и ее природы, сущности и структуры [3, с. 14].

Так, эксперты Международной организации труда (МОТ) выделяют следующие признаки неустойчивой занятости:

- 1) заключение временного трудового договора по инициативе работодателя;
- 2) наём рабочей силы через кадровые агентства или через иные формы посредничества;
- 3) передача части функций другим компаниям на аутсорсинг или аутстаффинг;
- 4) трудовые договоры с подставными лицами;
- 5) чрезмерный испытательный срок;
- 6) скрытые договоры о профессиональном обучении;
- 7) работа «на телефоне» или поденные работы;
- 8) незаконная или принудительная неполная занятость;
- 9) надомная работа [18]<sup>1</sup>.

Наличие различных, а порой и диаметрально противоположных точек зрения на проблему неустойчивой занятости делает необходимыми, во-первых, дальнейшее научное осмысление становления и функционирования нестандартных форм организации труда и занятости и, во-вторых, привязку этих форм к условиям технологического развития производства в рамках шестого технологического уклада и концепции «Индустрия 4.0».

По мнению МОТ, сегодня главным вызовом для рынка труда становится не безработица, а неустойчивая занятость, которая создает риски более низкой оплаты труда, снижения уровня производительности и социальной защиты работающих.

По данным социологического исследования экспертов РАНХиГС «Динамика „теневого“ занятости работников» (июнь 2017 г.), количество работников, вовлеченных в неформальную занятость и имевших работу в различных формах неустойчивой занятости, в 2017 г. составило 31,4 %, или около 23 млн чел. (в 2016 г.

доля таких работников равнялась 28,8 %<sup>2</sup>. По данным Росстата (сайт Федеральной службы государственной статистики) и доклада Центра стратегических разработок (ЦСР) совместно с Высшей школой экономики (ВШЭ), данный показатель в целом колеблется от 20 % до 30 % рабочей силы<sup>3</sup>.

Неустойчиво занятые работники часто лишены профессиональной самоидентификации, ряда гарантий, связанных с работой, и страдают от статусного диссонанса [21, 22]. Государствам потребуется найти механизмы повышения конкурентоспособности работников при гибкой занятости и защиты их менее конкурентоспособных коллег [10, 11, 17]. Это, прежде всего, касается самозанятого населения [17].

Обеспокоенность научного сообщества и МОТ распространением неустойчивой занятости проявляется в ее изучении с целью выработки новых моделей трудовых и предпринимательских отношений, которые адекватны современным и будущим средствам труда и обеспечат социальную защищенность работника [19, 20, 22].

По мнению авторов, неустойчивой может быть только вынужденная нестандартная занятость, при которой работнику при утрате частично или полностью трудовых и социальных прав приходится заниматься не тем, чем бы он хотел.

При добровольной нестандартной занятости работник получает больше выгод, чем потерь, что позволяет ему оплачивать услуги здравоохранения, регулировать режим труда и отдыха, самому формировать социальные гарантии и т. п. [13]. Этим объясняется взрывной рост количества россиян, перешедших на фриланс. Если в 2014 г. число фрилансеров в России составляло, по оценкам PricewaterhouseCoopers, 2,5 млн чел., то к 2020 г. оно выросло до 14 млн чел.

В условиях коронавирусной инфекции значительная часть работников перешла на гибкие формы занятости: дистанционный труд, фриланс, частичную занятость и др. Можно предполагать, что после завершения режима самоизоляции на рабочее место вернуться только самые необходимые сотрудники.

<sup>2</sup> Доходный патернализм // Ведомости. 2017. 15 февр.

<sup>3</sup> Российский рынок труда. Тенденция, институты, структурные изменения, 2017. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/861/86192da819e23b2d7ce2161f7718a32f.pdf> (дата обращения: 02.03.2020).

<sup>1</sup> What does NEEtS mean and why is the concept so easily misinterpreted? // ILO.org. 2015 [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/technical-briefs/WCMS\\_343153/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/technical-briefs/WCMS_343153/lang--en/index.htm) (дата обращения: 13.04.2020).

С учетом сказанного политика управления занятостью должна учитывать существование проблемы неустойчивой занятости и включать меры, направленные на ее решение.

В настоящее время проблемы сочетания стандартной и нестандартной занятости особенно актуальны для моногородов. Особенности занятости в условиях моногородов состоят в ограниченных возможностях смены рабочего места с сохранением стандартной занятости, повышенном миграционном оттоке населения, вынужденного трудоустроиваться в других регионах, препятствиями применения цифровых технологий вследствие заинтересованности работодателей в применении дешевой рабочей силы и экономии затрат на технологическое перевооружение на градообразующих предприятиях и организованного сопротивления их внедрению со стороны работников, которые не имеют других возможностей занятости.

Для проведения исследования использовались экономико-статистические методы обработки данных, полученных из статистических источников, метод анализа научной литературы и нормативных актов.

### Результаты исследования

В 2009 г. Минрегионом России был одобрен список моногородов, которые в зависимости от сложности социально-экономической обстановки моногорода были разделены на три категории: города с наиболее сложным социально-экономическим положением (94 моногорода), города с рисками ухудшения социально-экономического положения (154 моногорода) и города со стабильной социально-экономической ситуацией (71 моногород).

Основными критериями категорирования городов явились состояние градообразующего предприятия, уровень безработицы и оценка населением социально-экономической ситуации в городе.

По данным Росстата, в наименее благополучных моногородах в 2016 г. проживало 25 % населения моногородов России. 43 % населения проживало в моногородах с рисками ухудшения социально-экономического положения. В «стабильных» моногородах проживало только 32 % населения. Таким образом, в целом по России более 2/3 населения моногородов живет в обстановке, где социально-экономические условия либо уже являются крайне сложными, либо существуют риски их ухудшения.

Средняя численность населения в «стабильных» моногородах в начале 2016 г. составляла

около 60 тыс. чел., в то время как в остальных — 34–36 тыс. чел.

Моногорода имеются в 61 из 85 субъектов РФ, но в наибольшей степени они сосредоточены в ПФО и СФО. На территории ПФО находится 79 городов, в СФО — 66, что в сумме составляет почти половину всех российских моногородов. На территории этих регионов находится значительное количество «проблемных» моногородов. В семи субъектах РФ (Кемеровская, Челябинская, Вологодская, Свердловская, Архангельская области, Республика Хакасия и Республика Татарстан) ситуация с состоянием и развитием моногородов имеет особое значение, поскольку в этих регионах доля населения, проживающего в моногородах, превышает 25 %, в то время как средний показатель по стране равен 9 %.

В 2009–2016 гг. меры поддержки моногородов осуществлялись в основном в рамках исполнения поручений Президента и Правительства РФ.

На региональном уровне разрабатывались комплексные инвестиционные планы, направленные на модернизацию градообразующих предприятий, диверсификацию и развитие малого и среднего предпринимательства. В 2010–2011 гг. Минфин России предоставил 31 субъекту РФ средства на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов на сумму 17,2 млрд руб. Значительная часть этих средств оказалась невостребованной. В 2014–2017 гг. Фонду развития моногородов были предоставлены субсидии в общей сумме 21,2 млрд руб. Но отсутствие обоснованного планирования бюджетных ассигнований привело к тому, что значительные объемы этих средств также оказались невостребованными.

В 2016 г. была утверждена программа «Комплексное развитие моногородов», цель которой заключалась в создании к концу 2018 г. 230 тыс. новых рабочих мест. Она была достигнута еще в начале 2018 г. Однако объективность и достоверность достигнутых показателей вызывала сомнение, так как при подсчете созданных рабочих мест учитывались временные места и места, созданные независимо от мероприятий программы. Например, в Кировской области, согласно отчетности, в 11 моногородах было создано 4 186 рабочих мест (147 % от планового значения 2017 г.). Из них более 40 % составляли временные рабочие места для несовершеннолетних граждан.

В целях обеспечения социально-экономического развития моногородов статьей 34 Федерального закона от 29 декабря

2014 г. № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» (ТОСЭР) был предусмотрен порядок их создания на территориях моногородов<sup>1</sup>. Резидентам ТОСЭР предоставлялись налоговые льготы, льготные тарифы страховых взносов в негосударственные внебюджетные фонды, облегченный порядок проведения государственного и муниципального контроля [6].

Региональные власти, на чьей территории находятся предприятия, находящиеся в зоне риска, разрабатывали собственные программы сокращения безработицы. Среди наиболее эффективных мер следует отметить поддержку малого бизнеса, обеспечивающего работой до 20–30 % незанятого населения, господдержку создания новых рабочих мест и сохранения существующих льготных налоговых режимов.

Несмотря на предпринимаемые меры по улучшению социально-экономического положения моногородов, численность населения в них продолжала сокращаться. Наиболее инициативные, предприимчивые и амбициозные работники уезжают из моногородов в более крупные населенные пункты. Молодежь получала высшее образование в мегаполисах и не возвращалась обратно из-за низкого уровня жизни и заработной платы в моногородах.

Так, по данным ГАС «Управление», численность населения моногородов сокращалась за счет естественной убыли и миграционного оттока, то есть притока трудовых ресурсов не наблюдалось.

Среднесписочная численность работников всех организаций в моногородах, по данным ГАС «Управление», постоянно сокращается. Наиболее заметно она сокращалась в ДФО и ПФО (рис. 2).

К основным отраслям, нуждающимся в работниках, в моногородах относятся промышленность, строительство, торговля, медицина, услуги охраны.

Пятерку самых востребованных профессий составляют грузчик, уборщик, продавец, медсестра, водитель. При этом большинство из заявленных профессий едва ли требуют получения даже среднего профессионального образования, так как экономика большинства

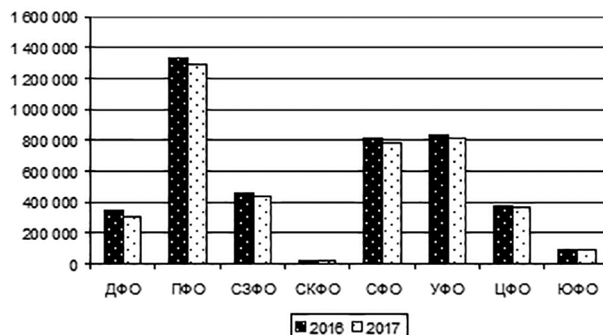


Рис. 2. Динамика среднесписочной численности работников в моногородах по федеральным округам

моногородов основана на применении преимущественно простого, низкотехнологичного и малокапиталоемкого труда.

Таким образом, в моногородах «вымывается» слой интеллигенции и высококвалифицированных рабочих.

Согласно наблюдению, проведенному Росстатом, с 2014 г. по 2016 г., условия труда в моногородах ухудшились. Доля лиц, считающих свою работу очень тяжелой, стала больше, тогда как аналогичный общероссийский показатель почти не изменился. За рассматриваемый период увеличилось количество лиц, для которых работа сопряжена с постоянным стрессом, с воздействием вредных производственных факторов.

Иногда в моногородах работники градообразующих предприятий выступают против таких условий и внедрения новых технологий. Так, в 2008 г. руководство «БазэлЦемент-Пикалево» приняло решение отказаться от применения устаревших технологий на заводе по производству редких металлов и перепрофилировать предприятие на более экономичный способ производства, сократив часть работников. В 2009 г. остановка производства вызвала социально-экономический кризис в поселке. Для преодоления кризиса собственнику было предложено возобновить работу по традиционной технологической схеме, то есть по старинке. Во многом схожие ситуации наблюдались на предприятиях других моногородов, таких, например, как Лермонтовский горнообогатительный комбинат, концерн «Тракторные заводы» и др. Названные условия контрактных трудовых соглашений определяют структуру занятости в моногородах и ее неустойчивость.

*Прекаризованная (неустойчивая) занятость в моногородах.* На предприятиях моногородов в режиме неполной занятости трудилось, по данным Минтруда на 1 января 2017 г., 53,3 тыс. работников.

<sup>1</sup> О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2014 № 473-ФЗ. Ред. от 03.07.2016. С изм. и доп. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_172962](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172962) (дата обращения: 28.03.2020).

Таблица 2  
Трудовой стаж занятого населения\*

Продолжительность стажа, лет	Доля занятых в экономике в целом, в %	Доля занятых в моногородах, в %	Разность
менее 1	3	2,3	0,7
1–4	8,8	7,9	0,9
5–9	14,1	14,3	–0,2
10–14	14,8	13,6	1,2
15–24	27	27,4	–0,4
30–34	20,5	21,9	–1,4
35 и более	11,8	12,6	–0,8

\* Составлено по: Труд и занятость в России // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://gks.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения 10.03.2020)).

Низкие доходы от занятости являются фактором более продолжительного трудового стажа занятого населения моногородов и более высокой региональной трудовой миграции (выезд на работу в другую местность), чем в среднем по России (табл. 2).

Как демонстрируют данные таблицы 2, доля работников со стажем от 15 лет и более в моногородах выше, чем в среднем по России. При этом более низкий удельный вес работников со стажем менее 15 лет является индикатором более высокой трудовой мобильности младших и средних возрастных групп работников, которые покидают моногорода.

И то и другое — вынужденная более высокая продолжительность трудового стажа старших возрастных групп работников и трудовая мобильность работников младших и средних возрастов — также характеризуют высокую прекаризацию занятости в моногородах.

Уровень безработицы в моногородах выше, чем в среднем по России. В ноябре 2017 г. он варьировался от 0 % до 13,5 % при медианном значении 1,1 %. Хотя по данным Росстата, на 1 января 2017 г. численность безработных граждан в моногородах снизилась на 10 %, большинство жителей моногородов низко оценивают свои шансы найти работу, соответствующую их запросам. 78 % жителей моногородов, принявших участие в исследовании Росстата, считают, что найти достойную работу достаточно сложно. Схожие результаты демонстрирует опрос, проведенный ФСО России. По мнению 48 % опрошенных жителей моногородов, найти достойную работу в их городе невозможно. Еще 40 % считают, что возможно с трудом.

Группа респондентов состояла из работающего населения (77,4 %) в возрасте от 19 до 50

лет. В случае потери работы в службу занятости готовы обратиться более 50 % населения моногородов, но основной причиной отказа обращения в службу занятости является отсутствие предложений квалифицированных и достойно оплачиваемых вакансий. Обобщая, можно предположить, что фактический уровень безработицы в моногородах гораздо выше статистических данных.

Для более детального анализа особенностей рынка труда и занятости в моногородах необходимы более детальные данные, которые, к сожалению, в открытом доступе представлены в разрозненном виде, не имеющем общей структуры.

*Развитие нестандартной устойчивой занятости в моногородах.* Новые подходы к трудовым отношениям должны ориентироваться не столько на развитие мотивации работников, сколько на их вовлеченность в решение стоящих перед ними задач.

Вовлеченность работника — это предрасположенность человека к участию в той или иной трудовой деятельности [23, с. 343–344].

Применительно к моногородам она позволяет, на взгляд авторов, использовать различные формы трудовых отношений и обеспечить их сбалансированность путем одновременного использования различных форм трудовых отношений (портфельный подход) с учетом преимуществ и ограничений каждой из этих форм применительно к специфике развития занятости в конкретном моногороде.

В этом аспекте большую актуальность представляет развитие в моногородах легальной самозанятости. Обсуждение проекта ФЗ «О самозанятых гражданах» вылилось в принятие в 2018 г. Федерального закона № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”». В порядке эксперимента с 2019 года он апробируется в Москве, Татарстане, Московской и Калужской областях. С 2020 г. этот режим был распространен еще на 19 регионов.

На наш взгляд, целесообразно отдельно проанализировать практику выхода из тени самозанятых под воздействием принятого закона в моногородах, находящихся на территориях, в которых проводится эксперимент.

Сейчас самозанятые имеют право участвовать в закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 05 апреля 2013 № 44-ФЗ, на общих условиях в качестве физи-



ческих лиц или индивидуальных предпринимателей. В закупках, по Федеральному закону от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», самозанятые могут участвовать на тех же условиях, что и субъекты малого и среднего предпринимательства. Распространение положений Федерального закона № 44-ФЗ, касающихся субъектов малого и среднего предпринимательства, на самозанятых будет благоприятствовать развитию самозанятости в моногородах.

Благодаря цифровым технологиям, проблемы диверсификации занятости населения моногородов можно решать через такую форму занятости, как дистанционная (удаленная) работа, так как работникам целого ряда профессий теперь не обязательно находиться рядом с работодателем. К таким профессиям относятся программист, дизайнер, рекрутер, контент-менеджер, проектировщик, специалисты по рекламе и продвижению, переводчик, консультант, преподаватель, иллюстратор и др. Для этого в моногородах необходимо развернуть работу по переквалификации (*reskilling*) работников, создавая для этого необходимые стимулы.

Развитию легальной самозанятости в моногородах также благоприятствует лавинообразный рост числа онлайн-платформ. Они охватывают широкий спектр деятельности: торговые платформы (например, маркетплейсы), платформы по предоставлению услуг (логистические и образовательные платформы, агрегаторы такси, платформы по созданию контента), платформы для совместной предпринимательской деятельности и др. Среди наиболее известных онлайн-платформ, предоставляющих доступ самозанятым, — интернет-магазины Ozon и Wildberries, агрегаторы «Яндекс.Такси» и Ситимобил, сервис услуг YouDo, платформа для блогеров «Яндекс.Дзен», сервис для машинного обучения и совершенствования поисковых алгоритмов Яндекс.Толока.

По оценкам McKinsey, к 2030 г. из-за развития технологий от 3 % до 14 % от общей численности рабочей силы в мире станут безработными или будут вынуждены сменить профессию. Агентство стратегических инициатив совместно с Московской школой управления «Сколково» разработали «Атлас новых профессий», согласно которому до 2030 г. появится 186 новых профессий, а 57 исчезнут. Работникам многих предприятий придется адаптироваться к новым условиям и приобрести новые навыки, чтобы успеть за изменениями на рынке

труда. Это касается и жителей многих моногородов, компетенции и навыки которых быстро обесцениваются. И если работники, чьи рабочие места находятся в зоне риска, не пройдут в течение 5–7 лет переквалификации (профессиональной переподготовки), то примерно 15–20 % из них пополнят армию безработных.

В настоящее время в России реализуется национальный проект «Цифровая экономика», одной из целей которого является подготовка высококвалифицированных кадров для цифровой экономики. Для реализации этой цели создан федеральный проект «Кадры для цифровой экономики». В рамках данного проекта 40 % населения России получают ключевые компетенции цифровой экономики. По мнению авторов, эта программа должна широко охватить подготовку кадров в моногородах.

В 2019 г. в ряде российских регионов началось обучение по персональным цифровым сертификатам в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». Обучение по сертификатам позволит широкими слоями населения освоить ключевые компетенции в направлениях, востребованных в новых условиях, таких как, например, искусственный интеллект, программирование, большие данные, распределенные и облачные вычисления. Программу обучения можно пройти онлайн, в смешанном формате или очно. Сначала владелец сертификата должен пройти онлайн-тестирование для оценки целей и мотивации обучения. После этого он может выбрать направление обучения как с помощью тьютора, так и самостоятельно с учетом рекомендаций, полученных по итогам тестирования. Тьютор будет помогать обучающемуся оценить востребованность направления обучения на рынке труда в конкретном регионе.

Таким образом, создается возможность для формирования индивидуальных траекторий обучения работников всех возрастов в моногородах с учетом потребностей рынка труда.

Трудовое законодательство в России, несмотря на демократизацию трудовых отношений, по-прежнему остается жестким и негибким. Это говорит о том, что государство не способствует развитию гибкости рынка труда. В условиях моногородов особенно целесообразно снять ряд ограничений на использование заемного труда, применение которого важно в них в случае резких изменений конъюнктуры рынка. В целом, российские законы «дружелюбны» к работодателям. Сотрудников довольно просто вывести в простой, снизить заработную плату, отправить в недоплачиваемую

мые отпуска, к тому же законы допускают значительную переменную часть зарплаты, что удобно работодателям.

Распространение гибких форм занятости в моногородах при обеспечении условий их легального функционирования в формальных и неформальных формах будет способствовать разрешению противоречий между стандартной стабильной занятостью (на градообразующих предприятиях) и нестабильной нестандартной занятостью. Все это будет способствовать не только повышению продуктивности занятости уже вовлеченных в нее категорий населения, но и дополнительному привлечению рабочей силы из категории социально уязвимых слоев населения, таких как молодежь, женщины, занимающиеся воспитанием детей, предпенсионеры и пенсионеры, а также лица с ограниченными возможностями здоровья.

### Заключение

В моногородах преобладает стандартная занятость. Однако такая занятость при низкой конкуренции капитала в широких масштабах реализуется в форме прекаризованной занятости. Значительная часть работников вынужденно привязана к рабочим местам, их занятость характеризуется тяжелым низкоквалифицированным и низкооплачиваемым трудом, воздействием вредных производственных факторов, постоянным нервным напряжением и стрессами.

В наиболее уродливой форме прекаризация занятости проявляется в высоком уровне безработицы, фиксируемом органами государственной статистики, и, в еще больших масштабах, выявляемой в социологических исследованиях.

Наиболее мобильная часть работников молодых и средних трудоспособных возрастов уезжает из моногородов и не возвращается в них. Вследствие этого численность их экономически активного населения и общая численность населения сокращаются.

Средства, которые выделяет государство на создание новых и поддержание действующих рабочих мест, не осваиваются, а общая демографическая ситуация и ситуация с занятостью в моногородах усугубляются. Меры по поддержке малого бизнеса, по льготному на-

логообложению, государственной поддержке создания новых и сохранению действующих рабочих мест не приносят ожидаемых результатов. Попытки технического перевооружения монопредприятий, при отсутствии других рабочих мест, сталкиваются с сопротивлением работников, которые не имеют других возможностей занятости на территории этих городов и по совокупности причин не могут уехать из них.

Наиболее перспективным путем решения этих проблем являются развитие в моногородах нестандартных форм занятости, возможности которого возрастают в условиях революции 4.0, расширение индивидуального предпринимательства, самозанятости, дистанционной (удаленной) работы и других гибких форм нестандартной занятости при активном участии федерального центра, региональных органов власти и местного самоуправления. Для этого в моногородах необходимо развернуть масштабную работу по переквалификации (*reskilling*) работников, создавая для этого необходимые стимулы, включать их в федеральные и региональные эксперименты по развитию гибкости рынка труда, тестировать в моногородах элементы более гибкого трудового и гражданского законодательства.

Учитывая, что в состав моногородов включены различные по экономическому потенциалу и численности населения пункты — от г. Тольятти (численность порядка 500 тыс. чел.) до городского поселения Мама в Прибайкалье (численность около 3 тыс. чел. и сообщением с «большой землей» только с помощью авиации), было бы целесообразно для обеспечения в них полной занятости сочетание выработки типовых или стандартных решений в части занятости с реализацией индивидуальных программ по развитию нестандартной занятости в каждом моногороде исходя из специфики его развития.

Необходимость быстро адаптироваться к новым технологическим условиям, успевать проводить адекватные изменения на рынке труда требует решения важнейшей задачи обеспечения в моногородах сбалансированности между устойчивой стабильной занятостью на градообразующих предприятиях и устойчивой нестандартной занятостью.

### Благодарность

Авторы благодарят Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) за поддержку проекта № 18–29–16126.

## Список источников

1. *Бабынина Л. С.* Теоретико-методологические основы компенсационной модели оплаты труда / под науч. ред. Ю. Г. Одегова. — М.: МГИИТ им. Ю. А. Сенкевича, 2014. — 268 с.
2. *Бобков В. Н., Одинова Е. В.* Методологические основы выявления и оценивания неустойчивости нестандартной занятости // *Уровень жизни населения регионов России.* — № 2 (212). — 2019. — С. 43–51.
3. *Бобков В. Н., Новикова Н. В., Шичкин И. А.* Цифровая революция и ее воздействие на устойчивость рынков труда и занятости // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2016. — № 3 (201). — С. 12–17.
4. *Бородин И. И.* Правовой статус телеработника. В порядке постановки задачи // *Трудовое право.* — 2008. — № 5. — С. 13–20.
5. *Гарнов А. П., Одегов Ю. Г.* Эффективность мер государственного регулирования занятости населения в моногородах // *Научные исследования и разработки. Экономика фирмы.* — 2018. — Т. 7. — № 4. — С. 31–39.
6. *Гарнов А. П.* Формирование инновационной занятости населения в моногородах // *Регионы России. Стратегии и механизмы модернизации, инновационного и технологического развития. Мат-лы X междунар. науч.-практ. конф.* — М.: ИНИОН РАН. — 2019. — С. 795–801.
7. *Гимпельсон В. Е., Шарунина А. В.* Потоки на российском рынке труда. 2000–2012 гг. // *Экономический журнал ВШЭ.* — 2015. — Т. 19. — № 3. — С. 313–348.
8. *Глинская М. И.* Анализ распространения неформальной занятости в России. Причины, формы и сферы сосредоточения // *Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова.* — 2018. — № 4 (100). — С. 124–134.
9. *Дашкова Е. С., Дорохова Н. В.* Неформальная занятость в Воронежской области. Подходы к исследованию и прогноз динамики // *Вестник Университета.* — 2016. — № 4. — С. 212–216.
10. *Добрычева И. В.* Влияние статуса ТСОЭР на рынок труда моногородов // *Вестник ОмГУ.* — 2018. — № 2. — С. 128–142. — DOI: 10.25513/18123988.2018.2.130–142. — (Экономика).
11. *Катабай П. Х.* Проблемы функционирования локальных рынков труда в контексте новой экономической реальности // *Уровень жизни населения регионов России.* — 2018. — № 1 (207). — С. 44–53.
12. *Котванова С. Г.* Неформальная занятость и скрытая безработица. — Барнаул: Изд-во ААЭП, 2014. — 160 с.
13. Неустойчивость занятости. Международный и Российский контексты будущего сферы труда / *Науч. ред. Бобков В. Н.* — М.: Изд-во РеалПринт, 2017. — 560 с.
14. *Оганян К. М., Стрельцов Н. М.* Занятость населения и ее регулирование: учеб. пособие. — СПб.: Бизнес-пресс, 2008. — 372 с.
15. *Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С.* Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // *Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены.* — 2018. — № 4 (146). — С. 386–409. — DOI: 10.14515/monitoring.2018.
16. *Плакся В. И.* Безработица. Теория и современная российская практика. Социально-экономический аспект. — М.: РАГС, 2005. — 384 с.
17. *Файнбург Г. З.* Быстрый рост прекариата как угроза благополучия современного и будущего общества. На материалах охраны труда // *Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях. Мат-лы VII междунар. социологической Грушинской конференции.* — М.: АО «ВЦИОМ». — 2017. — С. 1342–1345.
18. Bridging the gap: new opportunities for 16–18 year olds not in education, employment or training — London: United Kingdom Cabinet Office, 2009. — 122 p. — P. 18.
19. Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom / Herrman P., Kalaycioglu S., eds. — Bremen: Europäischer Hochschulverlag, 2011. — 187 p.
20. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva: ILO, 2012. — 86 p.
21. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // *International Journal of Labour Research.* — Geneva: ILO, 2013. — Vol. 5, iss. 1. — 163 p.
22. *Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. — N.Y.: Bloomsbury Academic. — 2011. — 192 p. — (GURN discussion paper; no. 13).
23. *Tangian A. S.* Is flexible work precarious? A Study Based on the 4th European survey of working conditions 2005 // *WSI-Diskussionspapier.* — № 153. — 2004. — 77 p.

## Сведения об авторах

**Бобков Вячеслав Николаевич** — доктор экономических наук, профессор, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН; главный научный сотрудник, руководитель научных проектов, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова; ScopusAuthorID 55960509800 (Российская Федерация, 117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, 32; 117997, г. Москва, Стремянный переулок, 36; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

**Одегов Юрий Геннадьевич** — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Научной школы «Теории и технологии менеджмента», Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова;

ScopusAuthorID 56835780600 (Российская Федерация, 117997, г. Москва, Стремянный переулок, 36; e-mail: odegov.YuG@rea.ru).

**Гарнов Андрей Петрович** — доктор экономических наук, профессор, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова; ScopusAuthorID 55466608200 (Российская Федерация, 117997, г. Москва, Стремянный переулок, 36; e-mail: profgarnov@yandex.ru).

For citation: Bobkov, V. N., Odegov, Yu. G. & Garnov, A. P. (2020). Regulation of Precarious Employment in Single-Industry Towns. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 16(2), 522-534

V. N. Bobkov <sup>a, b)</sup>, Yu. G. Odegov <sup>b)</sup>, A. P. Garnov <sup>b)</sup>

<sup>a)</sup> Institute of Socio-Economic Studies of Population of FSRC of RAS (Moscow, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

<sup>b)</sup> Plekhanov Russian University of Economics (Moscow, Russian Federation)

## Regulation of Precarious Employment in Single-Industry Towns

*The article discusses how to ensure stable employment in single-industry towns. The Russian labour market has changed significantly due to the transition to a digital society, which transforms both communication technologies and the motivation of labour behaviour. A widespread introduction of non-standard forms of employment has both positive effects and negative risks. To minimize such risks, it is necessary to find mechanisms to increase the economic and social security of standard and non-standard employees. For examining precarious employment, we used studies of foreign and Russian authors, focusing on the characteristics of employment in single-industry towns. Despite the variety of conditions, which are necessary for the socio-economic development of single-industry towns and forms of employment, we hypothesise that it is possible to develop a unified approach, combining standard and non-standard employment. We demonstrated that the situation, on the labour market in single-industry towns remains tense. In such towns, the number of employed population is decreasing, while their working and employment conditions are getting worse. Thus, we suggest developing the policy of employment management in single-industry towns using a system of measures aimed at forming balanced standard and non-standard employment. At the regional level, the research results can be applied for elaborating proposals for reducing tension in labour markets of single-industry towns.*

**Keywords:** wage labour, wage labour transformation, labour market, standard employment, non-standard employment, precarious employment, single-industry towns, informal employment, flexible employment, self-employment, digital technologies

## Acknowledgments

*The article has been prepared with the support of Russian Foundation for Basic Research, the project No. 18–29–16126.*

## References

1. Babynina, L. S. (2014). *Teoretiko-metodologicheskie osnovy kompensatsionnoy modeli oplaty truda [Theoretical and methodological foundations of the compensation model of remuneration]*. Moscow: MGIIT Publ., 2014. (In Russ.)
2. Bobkov, V. N. & Odintsova, Ye. V. (2019). Metodologicheskie osnovy vyyavleniya i otsenivaniya neustoychivosti nestandartnoy zanyatosti [The Methodological Basis for Identifying and Estimating Precarity of Non-standard Employment]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]*, 2(202), 43–51. (In Russ.)
3. Bobkov, V. N., Novikova, N. V. & Shichkin, I. A. (2016). Tsiifrovaya revolyutsiya i ee vozdeystvie na ustoychivost rynkov truda i zanyatosti [The Digital Revolution and its Impact on the Stability of the Labour Market and Employment]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]*, 3(201), 12–17. (In Russ.)
4. Borodin, I. I. (2008) Pravovoy status telerabotnika (v poryadke postanovki zadachi) [The legal status of a teleworker (in the order of setting the task)]. *Trudovoe parvo [Working law]*, 5, 13–20. (In Russ.)
5. Garnov, A. P. & Odyegov, Yu. G. (2018). Effektivnost mer gosudarstvennogo regulirovaniya zanyatosti naseleniya v monogorodakh [The effectiveness of state regulation of employment in single-industry towns]. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika firmy [Research and development. Economics of the Firm]*, 7(4), 31–39. (In Russ.)
6. Garnov, A. P. (2019). Formirovanie innovatsionnoy zanyatosti naseleniya v monogorodakh [Formation of innovative employment in single-industry towns]. In: *Materialy X mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Regiony Rossii: strategii i mekhanizmy modernizatsii, innovatsionnogo i tekhnologicheskogo razvitiya» [Materials of the X International Scientific and Practical Conference «Regions of Russia: Strategies and Mechanisms of Modernization, Innovative and Technological Development»]* (pp. 795–801). Moscow: INION RAN. (In Russ.)
7. Gimpelson, V. E. & Sharunina, A. V. (2015). Potoki na rossiyskom rynke truda 2000–2012 [Flows in the Russian labor market: 2000–2012]. *Ekonomicheskii zhurnal VShE [HSE Economic Journal]*, 3, 313–348. (In Russ.)
8. Glinskaya, M. I. (2018). Analiz rasprostraneniya neformalnoy zanyatosti v Rossii. Prichiny, formy i sfery sosredotocheniya [Analyzing the Spread of Informal Employment in Russia: Reasons, Forms and Spheres of Concentration]. *Vestnik Rossiyskogo Ekonomicheskogo Universiteta imeni G. V. Plekhanova [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics]*, 4(100), 124–134. (In Russ.)

9. Dashkova, E. S. & Dorokhova, N. V. (2016) Neformalnaya zanyatost v Voronezhskoy oblasti: podkhody k issledovaniyu i prognoz dinamiki [Informal employment in Voronezh region: approaches to the study and forecast of dynamics]. *Vestnik Universiteta*, 4, 212–216. (In Russ.)
10. Dobrycheva, I. V. (2018). Vliyanie statusa TOSER na rynek truda monogorodov [The impact of status of the priority social and economic development areas on the labor of single-industry towns]. *Vestnik Omskogo Universiteta. Seriya: Ekonomika [Herald of Omsk University. Series «Economics»]*, 2(62), 128–142. DOI: 10.25513/18123988.2018.2.130–142. (In Russ.)
11. Katabay, Pk. H. (2018). Problemy funktsionirovaniya lokalnykh rynkov truda v kontekste novoy ekonomicheskoy realnosti [Problems of the Functioning of Local Labour Markets in the Context of the New Economic Reality]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]*, 1(207), 44–53. (In Russ.)
12. Kotvanova, S. G. (2014). *Neformalnaya zanyatost i skrytaya bezrabotitsa [Informal employment and hidden unemployment]*. Barnaul: AAHP Publ., 160. (In Russ.)
13. Bobkov, V. N. (Ed.). (2017). *Neustoychivost zanyatosti. Mezhdunarodnyy i Rossiyskiy konteksty budushchego sfery truda [Precarity of employment: Global and Russian contexts of the future of work]*. Moscow: Real Print Publ., 560. (In Russ.)
14. Oganyan, K. M. & Streltsov, N. M. (2008). *Zanyatost naseleniya i ee regulirovanie: uchebnoe posobie [Employment and its regulation: a textbook]*. SPb.: Biznes-press, 372. (In Russ.)
15. Odegov, Yu. G. & Babynina, L. S. (2018). Neustoychivaya zanyatost kak vozmozhnyy faktor ispolzovaniya trudovogo potentsiala molodezhi Rossii [Precarious employment as a possible factor behind the use of youth labor force potential in Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsialnye peremeny [Monitoring of public opinion: Economic and social changes]*, 4 (146), 386–409. (In Russ.) DOI: 10.14515/monitoring.2018.
16. Plaksya, V. I. (2005). *Bezrabotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika. Sotsialno-ekonomicheskii aspekt [Unemployment: theory and modern Russian practice. Socio-economic aspect]*. Moscow, RAGS Publ., 384. (In Russ.)
17. Faynburg, G. Z. (2017). Bystryy rost prekariata kak ugroza blagopoluchiya sovremennogo i budushchego obshchestva na materialakh okhrany truda [The rapid growth of precariat as a threat to the well-being of modern and future society (on materials of labor protection)]. In: *Materialy VII mezhdunarodnoy sotsiologicheskoy Grushinskoy konferentsii [Proceedings of the VII International Grushin Sociological Conference]* (pp. 1342–1345). Moscow: VCIOM. (In Russ.)
18. *Bridging the gap: new opportunities for 16–18 year olds not in education, employment or training.* (2009). London: United Kingdom Cabinet Office, 18.
19. Herrmann, P. & Kalaycioglu, S. (Eds.). (2011). *Precarity — More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom.* Bremen: Europäischer Hochschulverlag, 187.
20. *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment.* International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. (2012). Geneva: ILO, 86.
21. *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda.* International Journal of Labour Research No. 5(1). (2013). Geneva: ILO, 163.
22. Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class.* GURN Discussion Paper, 13. N.Y.: Bloomsbury Academic, 192.
23. Tangian, A. S. (2004). *Is flexible work precarious? A Study Based on the 4th European survey of working conditions 2005.* WSI-Diskussionspapier, 153, 77.

### Authors

**Vyacheslav Nikolaevich Bobkov** — Doctor of Economics, Professor, Head of the Laboratory of the Problems of Level and Quality of Life, Institute of Socio-Economic Studies of Population of FSRC of RAS; Chief Research Associate, Director of Scientific Projects, Plekhanov Russian University of Economics; Scopus Author ID 55960509800 (32, Nakhimovsky Ave., Moscow, 117218; 32, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: bobkovn@mail.ru).

**Yuri Gennadievich Odegov** — Doctor of Economics, Professor, Chief Research Associate of the Scientific School «Human Resource Management», Plekhanov Russian University of Economics; Scopus Author ID 56835780600 (32, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: odegov.YuG@rea.ru).

**Andrei Petrovich Garnov** — Doctor of Economics, Professor, Plekhanov Russian University of Economics; Scopus Author ID 55466608200 (32, Stremyanny Lane, Moscow, 115093, Russian Federation; e-mail: profgarnov@yandex.ru).