

УДК 331.526

JEL: J21

DOI 10.24147/1812-3988.2021.19(3).105-117

ТРАНСФОРМАЦИЯ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Т.А. Камарова

Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
23 июля 2021 г.

Дата принятия в печать
1 сентября 2021 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Нестандартная занятость, дистанционная (удаленная) занятость, социально-трудовые отношения, категория персонала, рынок труда

Аннотация. Рассматривается трансформация нестандартной занятости и перспективы ее развития в условиях турбулентной экономики. Цель работы заключается в выявлении структуры нестандартной занятости и оценке перспектив ее дальнейшего развития. Эмпирической базой послужил социологический опрос руководителей организаций Свердловской области и Екатеринбурга по вопросам использования и перспективам развития нестандартных форм занятости в организациях. Итоги анализа полученной информации позволили сделать вывод о том, что современные быстроменяющиеся условия экономики влияют на изменения занятости работников организации. По результатам исследования была выявлена структура нестандартной занятости, выявлены основные категории персонала и профессии, занятые на условиях нестандартной занятости. В ходе исследования были выявлены основные преимущества и главные возможности при использовании нестандартных форм занятости в организациях. Наряду с положительными сторонами также были раскрыты основные недостатки и риски практики применения нестандартной занятости. Представлена оценка работодателей о перспективах развития нестандартных форм занятости, выявлены основные факторы, которые препятствуют дальнейшему применению таких форм в практике. Результаты исследования обладают практической значимостью и могут быть использованы при разработке программ по подготовке правовой базы и регулированию нестандартных форм занятости.

TRANSFORMATION OF NON-STANDARD EMPLOYMENT IN A TURBULENT ECONOMY: PROSPECTS FOR DEVELOPMENT

T.A. Kamarova

Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received
July 23, 2021

Accepted
September 1, 2021

Type paper

Research paper

Keywords

Precarious employment, distance (remote) employment, social and labor relations, personnel category, labor market

Abstract. The article examines the transformation of precarious employment and the prospects for its development in a turbulent economy. The purpose of the work is to identify the structure of precarious employment and assess the prospects for its further development. The empirical basis was a sociological survey of the heads of organizations in the Sverdlovsk region and the city of Yekaterinburg on the use and prospects for the development of non-standard forms of employment in organizations. The results of the analysis of the information obtained allowed us to conclude that the modern rapidly changing conditions of the economy affect the changes in the employment of employees of the organization. According to the results of the study, the structure of precarious employment was revealed, and the main categories of personnel and professions that were occupied in precarious employment were identified. The study identified the main advantages and main opportunities when using non-standard forms of employment in organizations. Along with the positive aspects, the main disadvantages and risks of the practice of using precarious work were also revealed. An assessment of employers on the prospects for the development of non-standard forms of employment is presented, the main factors that hinder the further use of such forms in practice are identified. The research results are of practical importance and can be used in the development of programs for the preparation of a legal framework and regulation of non-standard forms of employment.

1. Введение. Актуальность работы определяет тот факт, что в современных быстромеменяющихся условиях экономики наблюдается трансформация занятости населения. Этому способствуют различные факторы, такие как смена экономической формации, широкое внедрение информационно-коммуникационных технологий и Интернета в организацию труда, изменение структуры экономики страны и др. Происходящие изменения способствуют развитию нестандартных форм занятости, отличающихся от стандартного представления о занятости. Под нестандартной занятостью автор понимает форму занятости, условия которой отклоняются от стандартных условий, в рамках нестандартной формы занятости отсутствует как минимум одна из следующих составляющих: трудоустроенность у одного работодателя; рабочее место, находящееся в помещении и оснащенное орудиями труда, которые принадлежат работодателю; стандартная нагруженность по работе в течение дня (недели, месяца, года); период трудового договора – бессрочный; формальность трудового договора [1].

В нашей стране нестандартные формы занятости появились позднее, нежели, например, в зарубежных странах, но уже широко применяются в организациях. Результаты эмпирических исследований, проводимые зарубежными и отечественными учеными, говорят о том, что нестандартная занятость имеет не только преимущества, но и ряд недостатков, но, несмотря на это, тенденция к ее развитию очень высока.

Целью настоящей работы является исследование применения нестандартных форм занятости в организациях и выявление ее структуры.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- определение распространенности нестандартной занятости работников в организациях;
- определение основных преимуществ и недостатков применения нестандартных форм занятости;
- выявление категорий персонала и профессий, на которые распространяются нестандартные формы занятости;
- оценка перспектив дальнейшего развития нестандартной занятости.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении знаний изучения нестандартных форм занятости, особенности ее при-

менения. Практическая значимость работы заключается в том, что полученные результаты и выявленные основные преимущества и недостатки нестандартной занятости смогут помочь выработать и принять управленческие решения для расширения правовой базы по регулированию нестандартных форм занятости, что будет способствовать решению проблем, связанных с практикой их применения.

2. Обзор литературы. Нестандартная занятость стала предметом исследования ученых с конца XX в., а в начале XXI в. этот интерес значительно усилился. В современных условиях «турбулентной экономики» на рынке труда востребованы и широко распространены нестандартные формы занятости, которые всё больше занимают свою нишу, вытесняя стандартный формат работы.

Ряд отечественных ученых исследует в своих работах предпосылки и факторы, способствующие появлению нестандартных форм занятости на рынке труда. В качестве одной из основных предпосылок развития нестандартных форм занятости Е.В. Маслова, Т.О. Разумова и другие исследователи отмечают научно-технический прогресс, внедрение информационно-коммуникационных технологий и Интернета в организацию труда [2–7]. В своих работах они рассматривают, с одной стороны, влияние технических предпосылок на изменение структуры экономики – в настоящее время наблюдается увеличение доли занятых в сфере услуг, с другой – отмечают появление на рынке труда новых профессий, трудовая деятельность которых способна реализовываться в нестандартных условиях труда [8–10].

Немаловажным фактором развития нестандартной занятости являются демографические факторы, изучению которых посвящены как отечественные, так и зарубежные труды. Так, О.В. Киселкина отмечает увеличение доли населения пенсионного возраста одновременно с увеличением «среднего возраста эффективного человека», трудовой потенциал которого может быть использован на условиях нестандартной, гибкой занятости [11]. Аналогичные проблемы старения населения обозначают W. Loretto, S. Vickerstaff [12] и отмечают, что решением «продления трудовой жизни» в настоящее время становится именно применение нестандартных форм занятости.

Большая доля работ посвящена гендерному аспекту использования нестандартной за-

нятости в связи с увеличением на рынке труда доли женщин, в том числе женщин с семейными обязанностями, женщин, ухаживающих за малолетними детьми [13–16]. В своих работах О.А. Коропец, Д.Д. Ильиных поднимают такие важные вопросы, как управление карьерой женщин и возможность соблюдения баланса между работой и личной жизнью, что в современных условиях становится возможным при использовании новых форм занятости [17].

В работах Е.К. Димитровой, Н.В. Тонких и других авторов исследуются внутренние факторы развития нестандартных форм занятости – социальные, связанные с изменением внутренних ценностей и установок работников, с возрастающей потребностью в саморазвитии, соблюдении *work-life balance* [18–21]. Ученые в своих исследованиях отмечают, что особенно ярко эти внутренние мотивы отмечаются у молодого поколения.

Многие ученые в своих работах поднимают вопросы классификации нестандартных форм занятости. Так, В. Гимпельсон и Р. Капелюшников одними из первых среди российских ученых предложили подробную классификацию нестандартных форм занятости на российском рынке труда [22]. Н.В. Дорохова в своей авторской классификации выделяет типы занятости в зависимости от технологического уклада: индустриальный, постиндустриальный, информационный [23]. Автор все имеющиеся формы нестандартной занятости разделяет на два вида, к первому относит «прогрессивные формы нестандартной занятости» – в случае наличия положительных критериев достойного труда, ко второму виду – «регрессивные», при наличии их отрицательных критериев.

Н.С. Землянухина исследует разнообразие различных форм занятости и специфику их применения в зависимости от сферы деятельности, например отмечает распространение сверхзанятости, применение неполной или вторичной занятости в большей степени в бюджетной сфере, таким образом выявляет профессиональную структуру нестандартных форм занятости [24].

Анализ подходов к классификации нестандартных форм занятости различных авторов позволяет нам сделать вывод о том, что ученые не пришли к единому мнению по классификационным признакам нестандартных форм занятости [24–27]. Это говорит о том, что пред-

метная область нестандартной занятости многосторонняя и не изучена в полном объеме.

Можно выделить работы, которые раскрывают положительные стороны практики применения нестандартной занятости как современного явления рынка труда и для работника и для работодателя. В своих работах Е.В. Маслова и О.В. Киселкина отмечают нестандартную занятость как возможность для трудоустройства различных социально-демографических групп населения (инвалидов, женщин с малолетними детьми, пенсионеров и т. д.) [2; 11].

Р.Р. Злобин, И.В. Цыганкова, И.Д. Котляров в своих работах отмечают преимущества применения нестандартной занятости для работодателей в возможности привлекать на работу персонал из других регионов, на временные проекты и пр. [28–30].

Можно отметить труды Ю.В. Васильевой, Н.Н. Яворчук, В.В. Шушкиной и других авторов, поднимающие вопросы правового регулирования применения нестандартной занятости [31–35].

Теоретический обзор научных исследований показал, что вопросы практики применения и перспективы развития нестандартных форм занятости в организациях, а также сегмента нестандартной занятости по категориям персонала и профессиям недостаточно изучены. Всё вышеизложенное подтверждает актуальность и новизну данного исследования.

3. Гипотезы и методы исследования.

Анализ исследований, посвященных нестандартным формам занятости, позволяет сделать вывод о широкой практике их применения. Появление нестандартной занятости стало следствием различных факторов в условиях «турбулентной экономики». Всё это будет способствовать дальнейшему развитию нестандартных форм занятости.

Таким образом, в ходе настоящего исследования автором были выдвинуты следующие рабочие гипотезы: нестандартная занятость широко распространена в организациях и имеет высокие перспективы дальнейшего развития, так как практика ее применения несет ряд преимуществ для работодателей; существуют недостатки использования нестандартных форм занятости, которые являются препятствием ее развития.

В исследовательской работе был использован метод социологического исследования среди руководителей организаций Свердлов-

ской области и Екатеринбурга и метод сопоставительного анализа. Целью анализа было выявление: распространения нестандартной занятости работников в организациях и категорий персонала и профессий, на которые распространяются нестандартные формы занятости; основных преимуществ и недостатков применения нестандартных форм занятости; перспектив дальнейшего развития нестандартной занятости.

4. Результаты исследования. Весной 2021 г. автором был проведен опрос по проблемам и перспективам использования нестандартных форм занятости в регионе, в опросе приняли участие 210 руководителей организаций (юридических лиц) всех отраслей, действующих на территории Свердловской области.

Также представленная выборка репрезентативна по количественной составляющей персонала организации: в исследовании приняли участие 38,16 % микропредприятий (среднесписочная численность организации до 15 чел.), 21,71 % – малых предприятий (от 16 до 100 чел.), 17,11 % – средних предприятий (от 101 до 250 чел.), 48,03 % – крупных предприятий (от 251 чел.).

Можно отметить, что 68 % респондентов оформляют трудовые отношения с персоналом трудовыми договорами (ТД) на тот или иной срок, в 27 % случаев отношения с работниками оформляются в виде гражданско-правовых договоров (ГПД). Структура нестандартной занятости по виду оформления трудовых отношений представлена на рис. 1.

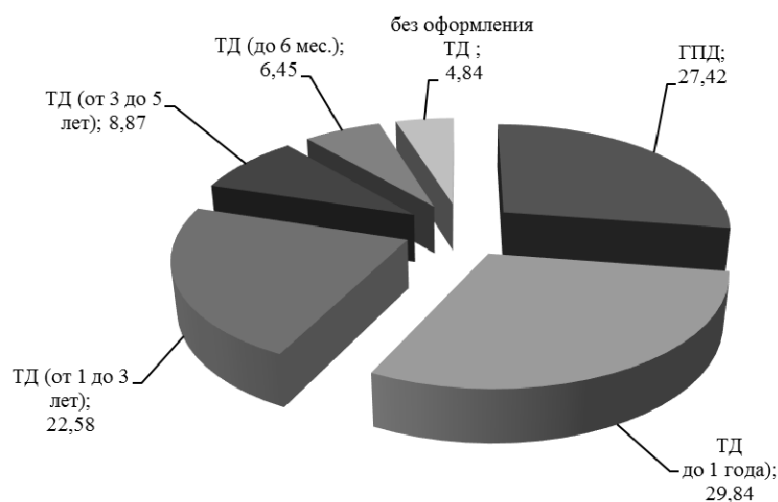


Рис. 1. Структура нестандартной занятости по виду оформления трудовых отношений, %

Fig. 1. Structure of precarious work by type of registration of labor relations, %

По результатам опроса можно отметить сегмент неформальной занятости порядка 5 %, который распространен в ряде малых предприятий на начальном сроке с новыми сотрудниками, что является отрицательным фактором развития нестандартной занятости.

Исследуя вопрос о практике применения нестандартных форм занятости, можно отметить, что лишь около 5 % респондентов указали, что не применяют в своих организациях нестандартную занятость. Практика применения нестандартной занятости по режиму и виду работы в тех организациях, где она применяется, представлена на рис. 2 (здесь и далее у респондентов была возможность выбрать несколько вариантов ответа).

Можно сделать вывод, что наибольшее распространение в организациях получила дистан-

ционная занятость (ДЗ). Этому есть объяснение, так как в связи с пандемией вируса COVID-19 весь мир был вынужден принять участие в «глобальном эксперименте» по переходу на дистанционный режим работы. После снятия ограничительных мер, которые позволили организациям вернуться в обычный формат работы, наблюдается тот факт, что не все организации вернулись в «допандемийный» режим работы. Более половины респондентов, отметивших использование совместительства, работают в крупных бюджетных организациях в сфере производства, здравоохранения, науки и образования. Данные результаты аналогичны исследованиям Н.С. Землянухиной, отметившей специфику работы в сфере образования и здравоохранения, в том числе работу более чем на одну ставку, т. е. работа по совместительству [24].

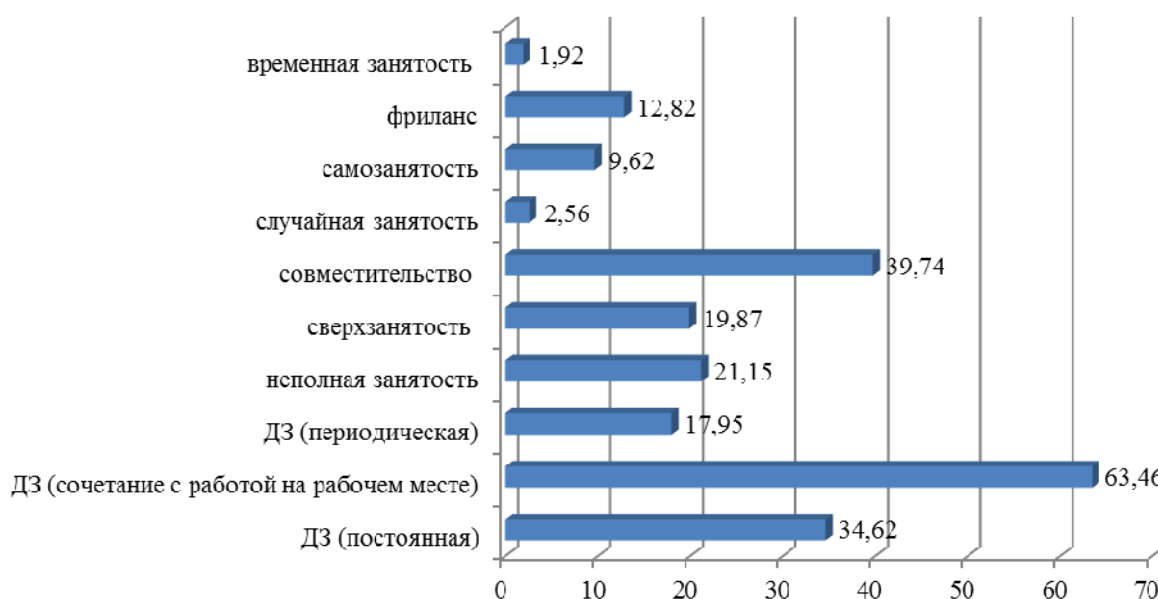


Рис. 2. Структура нестандартной занятости по виду занятости, %

Fig. 2. Structure of precarious employment by type of employment, %

Нестандартные формы занятости у разных категорий персонала в организациях используются по-разному. На рис. 3 представле-

ны категории работников, на которые распространяются подобные формы.

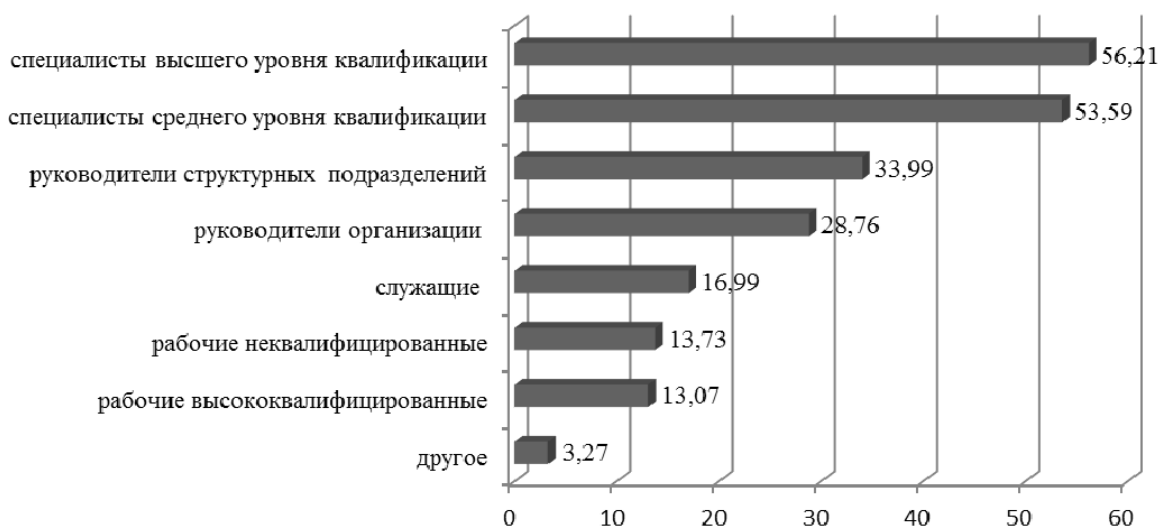


Рис. 3. Структура нестандартной занятости у различных категорий персонала организации, %

Fig. 3. Structure of precarious work for various categories of the organization's personnel, %

При ответе «другое» респонденты отметили использование нестандартной занятости в зависимости от ситуации, также в организациях применяют различные формы занятости только к узким специалистам. Результаты опроса показывают, что в большей степени нестандартные формы занятости применяются к специалистам высшего и среднего уровней квалификации, для которых наиболее распростра-

нена дистанционная форма занятости. К категории рабочих применяются такие формы занятости, как сверхзанятость, совместительство или неполная занятость.

Распределение ответов на вопрос: «К какой профессии работников в Вашей организации применяются нестандартные формы занятости?» – представлено на рис. 4.

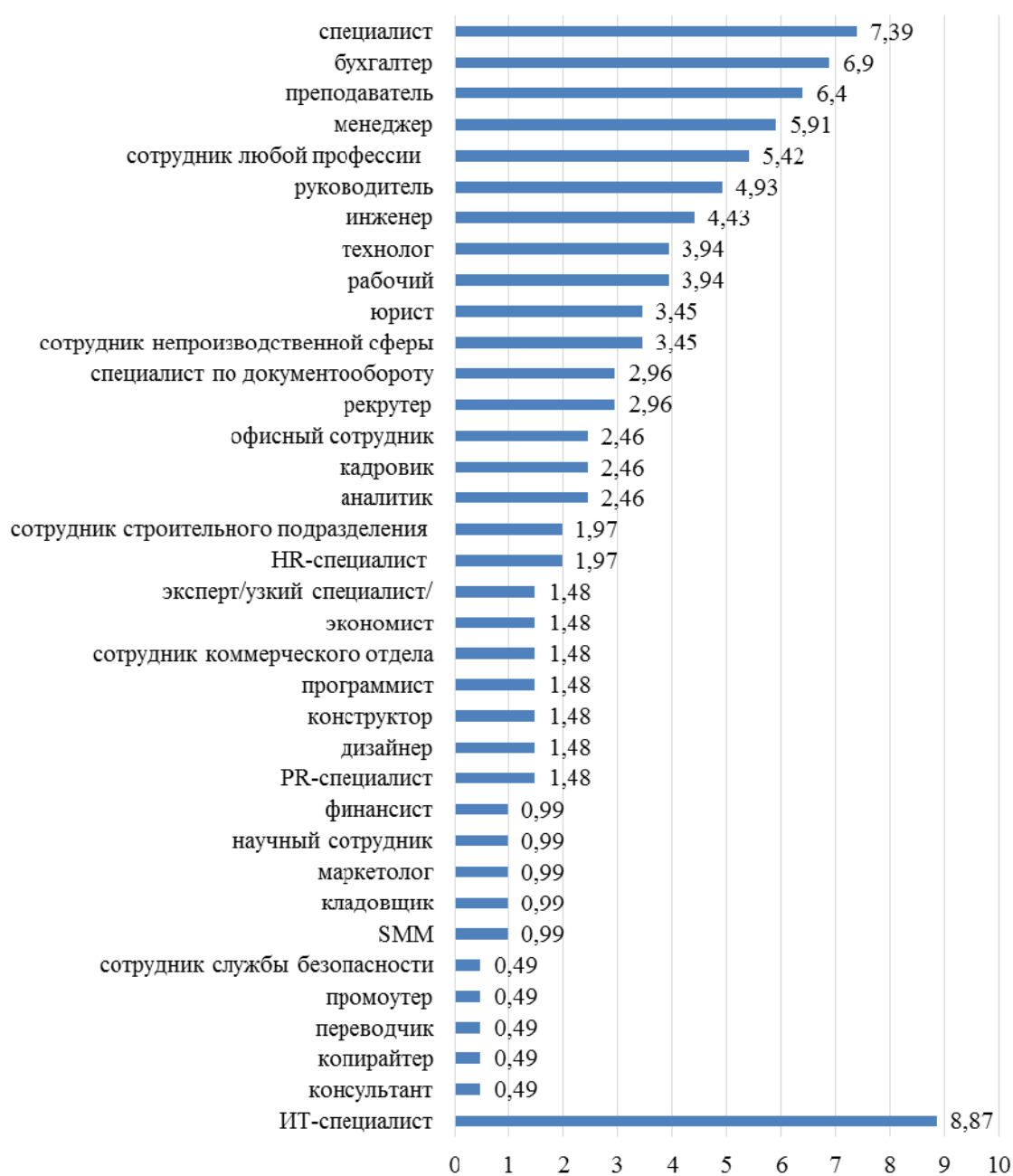


Рис. 4. Профессии к которым применяются нестандартные формы занятости, %

Fig. 4. Professions to which precarious forms of employment are applied, %

Наиболее распространены нестандартные формы занятости у ИТ-специалистов. Ранее автор в своих работах исследовал аспекты среднерыночной структуры удаленной (дистанционной) занятости по различным профобластям, и ИТ-сфера была в первой тройке в течение последних лет [36].

Несомненно, применение различных форм занятости несет в себе ряд существенных преимуществ, основные из них представлены на рис. 5.

Несмотря на существующие положительные стороны практики применения нестандартных форм занятости, 15,79 % респондентов ответили, что не видят преимуществ в использовании нестандартных форм занятости; 5,92 % респондентов считают, что применение различных форм занятости актуально только в «турбулентных» ситуациях. Наряду с положительной практикой применения нестандартных форм занятости существуют и недостатки, которые могут препятствовать дальнейшему

развитию различных форм занятости. При опросе 11,84 % респондентов ответили, что не видят недостатков. Основные риски использова-

ния нестандартной занятости по мнению респондентов представлены на рис. 6.

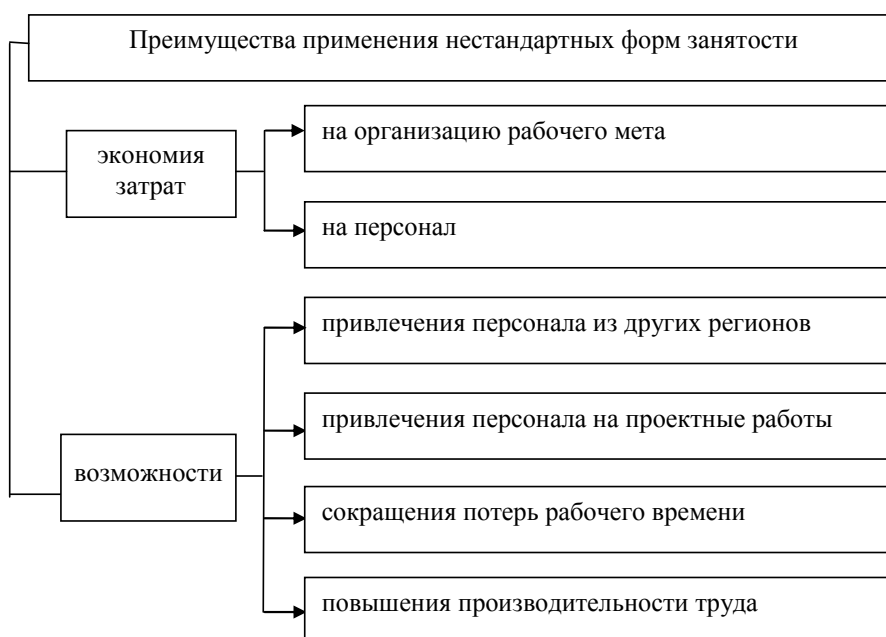


Рис. 5. Преимущества практики применения нестандартной занятости в организациях, %

Fig. 5. Benefits of application practice precarious work in organizations, %



Рис. 6. Недостатки практики применения нестандартной занятости в организациях, %

Fig. 6. Disadvantages of application practice precarious work in organizations, %

Можно отметить, что наиболее используемая форма нестандартной занятости – это дистанционная (удаленная) занятость. Многие компании уже использовали дистанционную занятость до пандемии 2020 г. На современном рынке труда отмечается такая тенденция, что многие кандидаты даже готовы снижать свои требования по заработной плате, если компания им предоставит возможность работать удаленно.

Во время пандемии все компании были вынуждены принять участие в глобальном эксперименте по переходу на удаленный формат занятости, подстраивая свой бизнес под ситуацию. Конечно, есть ряд компаний, которые в силу специфики своей деятельности не могут использовать данный вид занятости. При опросе респонденты из таких отраслей, как производство, общественное питание и торговля, отметили, что не видят в ближайшем будущем перспективы развития именно дистанционной занятости в данных отраслях. Но большая часть респондентов дает высокую оценку роста данного типа занятости и прогнозирует дальнейшее динамичное ее развитие, а также переход большей части компаний на удаленный формат работы.

Можно отметить, что дистанционная занятость сотрудников – это взаимовыгодная форма. С одной стороны, работник не тратит время на дорогу, ему не нужна офисная одежда; появляется возможность, не отрываясь от работы, делать домашние дела; при найме уже нет претензий, далеко ли находится офис. С другой стороны, работодатель сокращает расходы на офис, его содержание и организацию рабочего места. Это немаловажно, если нужно уменьшить или увеличить штат.

Наряду со всеми достоинствами, есть риски как для работников, так и для работодателей. Для работников это может быть связано с эмоциональным состоянием – отсутствие коллектива для некоторых будет существенной проблемой. На удаленной работе быстрее наступает профессиональное выгорание из-за стирания границ между местом «работа» и местом «дом»; из-за того, что сотрудник не понимает, как будет происходить карьерный рост, если прямой руководитель не сможет в полной мере оценить работу сотрудника «на удаленке», и т. п. Всё это сказывается на эффективности работы персонала. Поэтому в данном случае каждая организация сама для себя должна расставить приоритеты между сокращением за-

трат и эффективностью работы персонала. Также у работника должны быть высокоразвиты компетенция самоорганизации и ответственности при удаленной работе.

У работодателя основная проблема – контроль работника, а в случае невыполнения трудовых обязанностей – возможность применить взыскания, не нарушая Трудовой кодекс (ТК) РФ. Доказательная часть проступка работника всегда лежит на работодателе, он и так уязвим перед тем, кто злоупотребляет своими правами, а при удаленной форме занятости это более существенно. Для дальнейшего развития данной формы занятости нужно, как минимум, существенное изменение ТК РФ, чтобы был паритет обязанностей и ответственности между работодателем и работником, чтобы у работодателя, помимо обязанностей, появились и права.

Еще одна проблема работодателя – компенсационные выплаты сотруднику на удаленном формате работы. ТК РФ обязывает делать их, например, за использование оргтехники и пр., но здесь идет несогласованность с Налоговым кодексом РФ, так как часто во всем этом усматривают доход работника и облагают налогами. Поэтому компенсационные выплаты не всегда могут покрыть реальные траты работника.

Также встает существенная проблема соблюдения законодательства о персональных данных. Оно довольно жесткое, за его нарушение предусматриваются большие штрафы. Файлы с персональными данными оседают в личных компьютерах, и проконтролировать их перемещение очень сложно. Даже известные банки с большими возможностями не всегда могут решить эту проблему, данные о клиентах попадают к мошенникам от сотрудников, выведенных на удаленную работу.

На вопрос: «Планируете ли Вы применять нестандартные формы занятости в Вашей организации в ближайшие 5 лет?» – были получены следующие ответы: более половины респондентов планируют использовать в своих организациях подобные формы, несмотря на существующие недостатки, 1/3 респондентов затруднилась ответить на этот вопрос, 16,45 % не планируют их использовать.

Исследуя вопрос перспективы развития нестандартных форм занятости в регионе более 60 % респондентов считают, что уровень нестандартной занятости повышается, с каждым годом количество подобных форм будет

увеличиваться, в дальнейшем нестандартная занятость будет развиваться и даже иметь приоритетное значение. Рынок диктует правила, формы работы постоянно меняются. Определенно, они будут использоваться и будут находить всё большее расширение области применения. Работодатели становятся более лояльными к графику и форме занятости, основная задача состоит в адаптации сотрудников к новым условиям без рисков для бизнеса. Практика применения нестандартных форм занятости показала, что она устраивает часто и работодателя, и работника. Данная тенденция будет развиваться и только усиливаться, дефицит персонала приводит к тому, что это одна из возможностей решить вопрос с персоналом. Трендом и перспективным направлением развития большая часть респондентов считает смешанную занятость (дистанционный режим работы с сочетанием работы на рабочем месте). Лишь небольшая доля респондентов (5 %) считает, что эта форма показала свою жизнеспособность в условиях «турбулентности», но после окончания пандемии предполагают, что данный вид занятости будет охватывать не больше 20 % персонала организаций, остальные вернуться на рабочие места в офисы. Но результаты исследования, проведенного ресурсом «Работа.ру», показали, что 37 % респондентов хотели бы работать на условиях смешанной занятости¹.

Также порядка 10 % респондентов считают перспективы развития нестандартной занятости сомнительными, в большей степени это

связывают с тем, что на данный момент не подготовлена правовая база, а применение нестандартных форм занятости ухудшает условия труда работников.

Тем не менее сложившаяся в мире обстановка, связанная с пандемией вируса COVID-19, показала, что нестандартные формы занятости – это отличный выход из «турбулентности». Для дальнейшего развития и применения подобных форм необходима правильная и качественно продуманная законодательная система их регулирования.

5. Заключение. Обобщив результаты исследования, можно сделать вывод, что нестандартные формы занятости несут в себе большие перспективы и положительно влияют на развитие в ближайшем будущем. Но также отмечается ряд недостатков, в частности для дальнейшего динамичного развития нестандартных форм занятости необходима дополнительная разработка и совершенствование нормативной базы их применения. Автор на основе представленного исследования предполагает провести дальнейшую работу по вопросам оценки эффективности практики применения и развития форм нестандартной занятости.

Примечание

¹ Исследования «Работа.ру»: 23 % опрошенных поменяли профессию за последний год, 75 % хотят дальше работать на удаленке. URL: <https://tproger.ru/news/issledovaniya-rabota-ru-23-oproshennyh-pomenjali-professiju-za-poslednij-god-75-hotjat-dalshe-rabotat-na-udaljonke/>.

Литература

1. Камарова Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. – 2015. – Т. 1. – № 1. – С. 14–30. – URL: <http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf>.
2. Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости как вектор оптимизации регионального рынка труда // Экономика труда. – 2017. – Т. 4. – № 2. – С. 85–102. – DOI: 10.18334/et.4.2.38134.
3. Куксова О. Д. Развитие нестандартных форм занятости // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление». – 2017. – № 2. – С. 195–199.
4. Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – Т. 9. – № 4. – С. 7–27. – DOI: 10.38050/2078-3809-2017-9-4-7-27.
5. Veerepoot N., Lambregts B. Competition in online job marketplaces: Towards a global labor market for outsourcing services? // Global Networks. – 2015. – No. 15, iss. 2. – P. 236–255.
6. Воротынская А. М. Новые формы занятости и информационная безопасность // Журнал правовых и экономических исследований. – 2020. – № 1. – С. 5–9. – DOI: 10.26163/GIEF.2020.25.54.001.

7. Ильиных Д. Д., Коронец О. А. Управление мотивацией дистанционных сотрудников // Управление экономикой: методы, модели, технологии : материалы XX Междунар. науч. конф. (Уфа, 8–10 окт. 2020 г.). – Уфа : Уф. гос. авиац. техн. ун-т, 2020. – С. 148–151.
8. Паишко А. И., Семихова М. А., Аликова К. Г., Юрасов А. Д. Нестандартные формы профессионального развития и самореализации сотрудников: дауншифтинг и предпринимательская деятельность // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2018. – Т. 24. – № 2. – С. 185–202. – DOI: 10.24290/1029-3736-2018-24-2-185-202.
9. Терская Г. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики // Самоуправление. – 2018. – № S1. – С. 159–162.
10. Плутова М. И., Коронец О. А. Трансформация профессиональной деятельности работников на рынке труда в условиях глобальных рисков «Индустрии 4.0» // Экономические науки. – 2020. – № 192. – С. 180–183. – DOI: 10.14451/1.192.180.
11. Киселкина О. В. Развитие нестандартных форм занятости населения в регионе // Устойчивое развитие регионов: опыт, проблемы, перспективы : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. – Казань : Акад. наук Республики Татарстан, 2017. – С. 475–478.
12. Loretto W., Vickerstaff S. Gender, age and flexible working in later life // Work, employment and society. – 2015. – Vol. 29, iss. 2. – P. 233–249.
13. Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. – 2015. – № 3. – С. 129–146.
14. Gálvez A., Tirado F., Alcaraz J.M. “Oh! Teleworking!” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers // Business Ethics, the Environment and Responsibility. – 2020, Vol. 29, iss. 1. – P. 180–192. – DOI: 10.1111/beer.12240.
15. Чудиновских М. В. Особенности дистанционной женской занятости в сфере дополнительного профессионального образования // e-FORUM. – 2019. – № 3 (8). – С. 1. – URL: <http://eforum-journal.ru/images/pdf/8/1.pdf>.
16. Мельникова А. С. Особенности женской дистанционной занятости в интернет-бизнесе // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе : сб. ст. X Ур. демогр. форума (Екатеринбург, 10–11 июня 2019 г.) : в 2 т. / отв. ред. О. А. Козлова. – Екатеринбург : Ин-т экономики Ур. отд-ния РАН, 2019. – Т. 1. – С. 262–268.
17. Коронец О. А., Ильиных Д. Д. Управление карьерой женщин в условиях цифровизации трудовой сферы // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования : материалы конф. (Екатеринбург, Рос. Федерация, 5–6 дек. 2019 г.) / под ред. З. Дворакова, А. Федорова, Ю. Токарева, Е. Лысенко, О. Пономарева, О. Коротец. – Sedlčany : Ústav personalistiky, 2020. – Т. 2. – С. 51–54.
18. Тонких Н. В., Баранова Н. В. Work-life balance в системе ценностей молодежи: методология исследования // Дискуссия. – 2020. – Вып. 102. – С. 50–62. – DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10076.
19. Димитрова Е. К., Тонких Н. В. Удовлетворенность балансом рабочего и личного времени в зависимости от социальных метрик респондентов: российский и европейский кейсы // Human Progress. – 2020. – Т. 6. – № 1. – С. 4. – DOI: 10.34709/IM.161.4.
20. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 4. – С. 121–125.
21. Salmieri L. Job Insecurity, Flexibility and Home-Work Balance for Italian Couples in Nonstandard Work: The Effect of Social Class // European Review. – 2009. – Vol. 17, Iss. 1. – P. 93–120. – DOI: 10.1017/S1062798709000593.
22. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. – М. : ГУ-ВШЭ, 2005. – 36 с.
23. Дорохова Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2017. – Т. 79. – № 1 (71). – С. 381–385. – DOI: 10.20914/2310-1202-2017-1-381-385.
24. Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 38–43.
25. Орлова Н. А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного

мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – № 1. – С. 156–170. – DOI: 10.14515/monitoring.2017.1.10.

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

27. Зокирова Н. К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф. Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // International scientific review of the problems and prospects of modern science and education : Collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference. – Problems of Science, 2020. – С. 24–28.

28. Злобин Р. Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – № 4 (38). – С. 166–169.

29. Цыганкова И. В. Нестандартные формы занятости как фактор, способствующий увеличению ресурса жизнедеятельности организма // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2016. – С. 121–132.

30. Котляров И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Вопросы регулирования экономики. – 2015. – Т. 6. – № 1. – С. 55–64. – DOI: 10.17835/2078-5429.2015.6.1.055-066.

31. Беляева М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 37–40.

32. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Секретарское дело. – 2013. – № 5. – С. 68–73.

33. Трегубова В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 2 (48). – С. 117–120.

34. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2014. – № 9. – С. 385–390.

35. Яворчук Н. Н., Шушкина В. В. Телеработа и фриланс: в порядке постановки проблемы // Юридический вестник Кубанского государственного университета. – 2010. – № 5. – С. 6–10.

36. Камарова Т. А. Систематизация и ранжирование перечня типично «женских» профессий в сегменте удаленной (дистанционной) занятости по Свердловской области и Екатеринбургу // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 4. – С. 112–124. – DOI: 10.24147/1812-3988.2019.17(4).112-124.

References

1. Kamarova T. Concepts, types and forms of "precarious work" legal basis of. *Human Progress*, 2015, Vol. 1, no. 1, pp. 14-30, available at: <http://progress-human.com/images/1tom/Kamarova.pdf>. (in Russian).

2. Maslova E.V. Development of non-standard forms of employment as a vector of optimization of the regional labor market. *Russian Journal of Labor Economics*, 2017, Vol. 4, no. 2, pp. 85-102. DOI: 10.18334/et.4.2.38134. (in Russian).

3. Kuksova O.D. The development of unconventional forms of employment. *Herald of Tver State University. Series "Economics and Management"*, 2017, no. 2, pp. 195-199. (in Russian).

4. Razumova T., Artamonova M. Flexible forms of employment through the prism of the "future of work" concept. *Scientific Research of Faculty of Economics. Electronic Journal*, 2017, Vol. 9, no. 4, pp. 7-27. DOI: 10.38050/2078-3809-2017-9-4-7-27. (in Russian).

5. Beerepoot N., Lambregts B. Competition in online job marketplaces: Towards a global labor market for outsourcing services? *Global Networks*, 2015, No. 15, iss. 2, pp. 236-255.

6. Vorotynskaya A.M. New forms of employment and information security. *Journal of Legal and Economic Studies*, 2020, No. 1, pp. 5-9. DOI: 10.26163/GIEF.2020.25.54.001. (in Russian).

7. Ilinykh D.D., Koropets O.A. Upravlenie motivatsiei distantsionnykh sotrudnikov [Motivation management of remote employees], in: *Upravlenie ekonomikoi: metody, modeli, tekhnologii* [Management of the economy: methods, models, technologies], materials of the 20th International Scientific Con-

ference, Ufa, October 8-10, 2020, Ufa, Ufa State Aviation Technical University publ., 2020, pp. 148-151. (in Russian).

8. Pashko A.I., Semikhova M.A., Alikova K.G., Yurasov A.D. Non-standard forms of professional development and self-realization of employees: downshifting and entrepreneurship. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, 2018, Vol. 24, no. 2, pp. 185-202. DOI: 10.24290/1029-3736-2018-24-2-185-202. (in Russian).

9. Terskaya G. The transformation of the labour market in terms of digitalization of the economy. *Samoupravlenie*, 2018, no. 1, pp. 159-162. (in Russian).

10. Plutova M.I., Koropets O.A. Transformation of the professional activity of employees in the labor market in the context of the global risks of industry 4.0. *Economic sciences*, 2020, no. 192, pp. 180-183. DOI: 10.14451/1.192.180. (in Russian).

11. Kiselkina O.V. Development of non-standard forms of employment in the region, in: *Ustoichivoe razvitie regionov: opyt, problemy, perspektivy* [Sustainable development of regions: experience, problems, prospects], Collection of materials of the International Scientific and Practical Conference, Kazan, Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan publ., 2017, pp. 475-478. (in Russian).

12. Loretto W., Vickerstaff S. Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 2015, Vol. 29, iss. 2, pp. 233-249.

13. Vankevich E., Zaytseva O. Non-standard employment: essence, forms, size, and regulation. *Belarusian Economic Journal*, 2015, no. 3, pp. 129-146. (in Russian).

14. Gálvez A., Tirado F., Alcaraz J.M. "Oh! Teleworking!" Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, 2020, Vol. 29, iss. 1, pp. 180-192. DOI: 10.1111/beer.12240.

15. Chudinovskikh M.V. Features of distant women's employment in the sphere of additional professional education. *e-FORUM*, 2019, no. 3 (8), available at: <http://eforum-journal.ru/images/pdf/8/1.pdf>. (in Russian).

16. Melnikova A.S. Features of women's remote employment in internet business, in: Kozlova O.A. (ed.) *Sotsial'no-ekonomicheskie i demograficheskie aspekty realizatsii natsional'nykh projektov v regione* [Socio-economic and demographic aspects of the implementation of national projects in the region], collection of articles of the 10th Ural Demographic Forum, in 2 volumes, Yekaterinburg, June 10-11, 2019, Yekaterinburg, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences publ., 2019, Vol. 1, pp. 262-268. (in Russian).

17. Koropets O.A., Ilinykh D.D. Women's career management under conditions of digitalization of labor sphere, in: Dvorakova Z., Fedorova A., Tokareva Y., Lysenko E., Ponomareva O., Koropets O. (eds.) *Digital transformation of society, economics, management and education*, The 2th International Conference on Digitalization of (DSEME-2019), Yekaterinburg, Russian Federation, December 5-6, 2019, Sedlčany, Ústav personalistiky publ., 2020, pp. 51-54. (in Russian).

18. Tonkikh N.V., Baranova N.V. Work-life balance in the system of values of young people: research methodology. *Discussion*, 2020, iss. 102, pp. 50-62. DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10076. (in Russian).

19. Dimitrova E.K., Tonkikh N.V. Satisfaction by the balance of working and personal time depending on social metrics of respondents: Russian and European cases. *Human Progress*, 2020, Vol. 6, no. 1, p. 4. DOI: 10.34709/IM.161.4. (in Russian).

20. Yudin A.V. Management strategy of the remote work. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2012, no. 4, pp. 121-125. (in Russian).

21. Salmieri L. Job Insecurity, Flexibility and Home-Work Balance for Italian Couples in Nonstandard Work: The Effect of Social Class. *European Review*, 2009, Vol. 17, iss. 1, pp. 93-120. DOI: 10.1017/S1062798709000593.

22. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. *Nestandardnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda* [Precarious employment and the Russian labor market]. Moscow, HSE publ., 2005. 36 p. (in Russian).

23. Dorokhova N.V. Analysis of approaches to classification of forms of non-standard employment. *Proceedings of the Voronezh State University of Engineering Technologies*, 2017, Vol. 79, no. 1 (71), pp. 381-385. DOI: 10.20914/2310-1202-2017-1-381-385. (in Russian).

24. Zemlyanukhina N.S. Current trends in the field of employment. *Gumanitarnyi nauchnyi zhurnal*, 2019, no. 1, pp. 38-43. (in Russian).

25. Orlova N.A. Non-standard forms of employment and changes in human capital: analysis of the unskilled labor migration to Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2017, no. 1, pp. 156-170. DOI: 10.14515/monitoring.2017.1.10. (in Russian).

26. Bazzhina V.A., Tsigankova I.V., Nikishina O.Y. Developing types of non-standard employment in contemporary Russia. *Russian Journal of Entrepreneurship*, 2014, no. 24 (270), pp. 71-86. (in Russian).

27. Zokirova N.K., Abdurakhmanova G., Sagidullin F.R. Transformation of employment forms in innovation development, in: *International scientific review of the problems and prospects of modern science and education*, Collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference, Problems of Science publ., 2020, pp. 24-28. (in Russian).

28. Zlobin R.R. Flexible labour market: conventional and non-conventional forms of employment. *Vestnik Saratov state socio-economic university*, 2011, no. 4 (38), pp. 166-169. (in Russian).

29. Tsygankova I.V. Nestandartnye formy zanyatosti kak faktor, sposobstvuyushchii uvelicheniyu resursa zhiznedeyatel'nosti organizma [The non-standard forms of employment as a factor contributing to an increase in the life resource of the organism], in: *Sotsial'no-ekonomicheskie problemy i perspektivy razvitiya trudovykh otnoshenii v innovatsionnoi ekonomike [Socio-economic problems and prospects for the development of labor relations in an innovative economy]*, materials of an international scientific and practical conference, Omsk, Omsk State Technical University publ., 2016, pp. 121-132. (in Russian).

30. Kotliarov I.D. Atypical employment: an attempt at theoretical analysis. *Journal of Economic Regulation*, 2015, Vol. 6, no. 1, pp. 55-64. DOI: 10.17835/2078-5429.2015.6.1.055-066. (in Russian).

31. Belyaeva M.G. Osobennosti trudovykh otnoshenii v usloviyakh distantsionnoi zanyatosti [Peculiarities of labor relations in conditions of distance employment]. *Upravlenie personalom*, 2008, no. 9, pp. 37-40. (in Russian).

32. Stepanov V. Distantsionnye rabotniki – novaya kategoriya rabotnikov v rossiiskom trudovom prave [Remote workers – a new category of workers in the Russian labor law]. *Sekretarskoe delo*, 2013, no. 5, pp. 68-73. (in Russian).

33. Tregubova V.M. Computer technologies and remote employment of workers. *Social-Economic Phenomena and Processes*, 2013, no. 2 (48), pp. 117-120. (in Russian).

34. Vasileva Yu.V., Shuraleva S.V. Distant employment and distant work from the viewpoint of the Russian labor law. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2014, no. 9, pp. 385-390. (in Russian).

35. Yavorchuk N.N., Shushkina V.V. Telerabota i frilans: v poryadke postanovki problemy [Teleworking and freelancing: in the order of the problem]. *Legal bulletin of the Kuban state university*, 2010, no. 5, pp. 6-10. (in Russian).

36. Kamarova T.A. Systematization and ranking of the list of typically «female» professions in the segment of remote (distance) employment in the Sverdlovsk region and Yekaterinburg. *Bulletin of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 4, pp. 112-124. DOI: 10.24147/1812-3988.2019.17(4).112-124. (in Russian).

Сведения об авторе

Камарова Татьяна Александровна – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: kta-2014@yandex.ru

РИНЦ AuthorID: 624022

About the author

Tatiana A. Kamarova – senior lecturer of the Department of Labour Economics and Personnel Management

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: kta-2014@yandex.ru

RSCI AuthorID: 624022

Для цитирования

Камарова Т. А. Трансформация нестандартной занятости: перспективы развития // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2021. – Т. 19, № 3. – С. 105–117. – DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(3).105-117.

For citations

Kamarova T.A. Transformation of non-standard employment in a turbulent economy: prospects for development. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2021, Vol. 19, no. 3, pp. 105-117. DOI: 10.24147/1812-3988.2021.19(3).105-117. (in Russian).