

ТРЕНДЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Т.А. Камарова

Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
15 апреля 2023 г.

Дата принятия в печать
2 мая 2023 г.

Тип статьи

Аналитическая статья

Ключевые слова

Нестандартная форма занятости, дистанционная (удаленная) занятость, цифровая занятость, фриланс, самозанятость, сверхзанятость, рынок труда, социально-трудовые отношения

Финансирование. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614>.

Аннотация. Настоящая работа посвящена нестандартному сегменту занятости и основным трендам ее распространения. В статье представлены результаты пилотного исследования, целью которого было выявление масштабов нестандартных форм занятости, определение ее структуры и трендов распространения на рынке труда. Авторская гипотеза заключалась в том, что доля нестандартного сегмента занятости на рынке труда увеличивается, что обусловлено влиянием современных экономических, социальных и иных условий. В работе использовались методы сопоставительного анализа и социологического опроса. В пилотажном опросе приняли участие 405 респондентов в возрасте от 15 до 59 лет, которые на момент опроса работали или имели опыт работы. Апробация социологического инструментария (анкеты) проводилась на территории Свердловской области. Разработанная анкета включала вопросы, позволяющие определить нестандартный характер занятости по следующим признакам: рабочее место, режим и график работы, оформление трудовых отношений, наличие дополнительной занятости. На основе данных, полученных в ходе социологического опроса, была установлена структура нестандартных форм занятости населения на примере Свердловской области, выявлены основные современные ее тренды распространения, определены категории персонала с нестандартной занятостью. Анализ и обобщение результатов социологического опроса позволили сделать вывод о том, что меняющиеся условия экономики и другие факторы способствуют трансформации сегмента занятости на рынке труда, расширяя спектр ее новых форм. Результаты исследования могут быть использованы при разработке правовой базы и совершенствовании инструментов государственного регулирования нестандартных форм занятости.

TRENDS IN THE DISTRIBUTION OF NON-STANDARD EMPLOYMENT

T.A. Kamarova

Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received
April 15, 2023

Accepted
May 2, 2023

Type paper

Analytical paper

Keywords

Non-standard form of employment, distance (remote) employment, digital employment, freelancing, self-employment, over-employment, labor market, social and labor relations

Acknowledgements. The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614>.

Abstract. This work is devoted to the non-standard segment of employment and the main trends in its distribution. The article presents the results of a pilot study, which purpose was to identify the scale of non-standard forms of employment, determine its structure and trends in the labor market. The author's hypothesis was that the share of the non-standard segment of employment in the labor market is increasing, which is due to the influence of modern economic, social, and other conditions. The methods of comparative analysis and sociological survey were used in the work. The pilot survey involved 405 respondents aged 15 to 59 who were employed or had work experience at the time of the survey. Approbation of sociological tools (questionnaires) was carried out on the territory of the Sverdlovsk region. The developed questionnaire included questions to determine the non-standard nature of employment on the following grounds: workplace, mode and schedule of work, formalization of labor relations, the presence of additional employment. Based on the data obtained during a sociological survey, the structure of non-standard forms of employment of the population was established on the example of the Sverdlovsk region, its main modern trends in its distribution were identified, and categories of personnel with non-standard employment were identified. Analysis and generalization of the results of the sociological survey led to the conclusion that changing economic conditions and other factors contribute to the transformation of the employment segment in the labor market, expanding the range of its new forms. The results of the study can be used in the development of the legal framework and the improvement of the instruments of state regulation of non-standard forms of employment.

1. Введение. Современный этап развития нашей страны характеризуется изменениями в структуре экономики, активным внедрением новых цифровых технологий в производство и сферу услуг. В период перехода страны к постиндустриальному укладу происходят структурные преобразования, стимулирующие модернизацию производственных и социально-экономических отношений. Происходящие изменения становятся катализатором трансформаций трудовой сферы и сферы занятости, в корне меняя потребность в трудовых ресурсах и характер их использования.

Современный рынок труда гибко и эффективно подстраивается под вызовы современности. Индикатором такой гибкости можно считать появление нестандартных форм занятости, являющих собой форму адаптации населения к быстро меняющимся социально-экономическим условиям. Сегмент нестандартной занятости многообразен, широкий спектр его форм включает фриланс, самозанятость, неполную, временную, сверхурочную, случайную, неформальную занятость, а также разнообразные цифровые формы занятости: дистанционную, удаленную, платформенную и др. В последнее время доля нестандартных форм занятости в общей ее структуре имеет тенденцию к росту.

В условиях изменчивости и неопределенности социально-экономической среды нестандартные формы занятости способствуют повышению гибкости и снижению напряженности на рынке труда, сдерживанию уровня безработицы, снижению уровня скрытой безработицы, повышению уровня занятости. Применение нестандартных форм занятости приобрело особую актуальность в условиях эпидемиологической нестабильности, а в дальнейшем распространилось даже в тех организациях, где ранее не использовалось. Всё вышесказанное предопределяет не только научную, но и социальную значимость изучаемого явления.

Цель настоящей работы – исследование распространенности нестандартных форм занятости, выявление ее структуры и основных современных трендов ее развития на рынке труда.

Задачи исследования:

– проведение социологического исследования среди населения Свердловской области, имеющего работу или опыт трудовой деятельности;

– определение структуры нестандартных форм занятости;

– выявление трендов распространения нестандартных форм занятости на рынке труда.

Теоретическая значимость работы состоит в расширении научных знаний об особенностях нестандартных форм занятости, выявлении трендов их распространения. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов при разработке государственных и региональных программ в сфере регулирования нестандартных форм занятости.

2. Обзор литературы. Нестандартные формы занятости являются объектом пристального внимания на протяжении последних лет.

Р.И. Капелюшников и В.Е. Гимпельсон одними из первых в отечественной науке стали исследовать вопросы классификации форм занятости и предложили разделять их на стандартные и нестандартные [1]. Н.В. Дорохова классифицировала нестандартные формы занятости в соответствии с критериями достойного труда (условия трудовой деятельности, оплата труда, социальные гарантии и пр.), причем при наличии положительных критериев нестандартные формы занятости относятся к прогрессивным (развивающимся), при наличии отрицательных критериев – к регрессивным [2]. Классификационные признаки нестандартных форм занятости в научных публикациях исследуются с разных позиций и по различным признакам, что может свидетельствовать о том, что ученые пока не пришли к единому мнению о подходе к классификации нестандартной занятости и ее содержанию [3; 4].

Отличительной чертой занятости XXI в. стало развитие нестандартных ее форм, чему способствовал ряд факторов и предпосылок. Технический прогресс, компьютеризация, повсеместное применение интернета и информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в экономике способствовали модернизации производства и изменению содержания труда [5; 6]. Технические факторы создали возможности и условия для развития цифровых форм занятости: дистанционной (удаленной), платформенной, фриланса и др. [7; 8]. Экономические факторы обусловили трансформацию структуры экономики, способствуя увеличению числа занятых в сфере услуг, появлению новых профессий, реализация которых возможна в условиях нестандартной занятости [9]. Демографические факторы стали предпосылками развития форм занятости, предполагающих

гибкий режим работы, а также дистанционной (удаленной), гибридной занятости, что расширило возможности трудоустройства для различных социальных групп: людей с ограниченными возможностями здоровья, представителей пенсионного возраста, обучающихся, женщин с малолетними детьми [10; 11]. Социальные факторы обусловили изменение трудовых установок и мотивации, например, в потребности к самореализации и самовыражению, в соблюдении баланса между личной жизнью и работой (work-life balance), что особенно ярко выражено у молодого поколения [12].

Во многих публикациях рассматриваются преимущества нестандартных форм занятости для всех субъектов трудовых отношений и перспективы их развития в современных условиях [13]. Но, наряду с положительной практикой, большой пласт работ посвящен негативным последствиям и рискам применения нестандартных форм занятости, среди которых следует назвать незащищенность труда, снижение социальных гарантий и нестабильность трудовых отношений, характеризующиеся негативными последствиями для работника [14; 15].

В период распространения коронавирусной инфекции масштаб нестандартных форм занятости существенно вырос и охватил даже те организации, где такие формы ранее не использовались. В связи с этим ряд публикаций посвящен негативным последствиям вынужденной практики повсеместного перехода на удаленный режим работы. Так, в работах зарубежных ученых отмечается негативное влияние нестандартных форм занятости на психическое здоровье женщин, которым в период вынужденной изоляции пришлось сочетать дистанционную работу с возросшими домашними обязанностями в отсутствие стабильных вариантов ухода за детьми и обучения [16]. Среди негативных последствий удаленной работы в разгар пандемии COVID-19 отмечаются также возросший уровень выгорания, депрессии, тревоги, стресса, прокрастинации. При этом установлено, что у женщин эмоциональное выгорание было связано с повышенной нагрузкой по уходу за детьми младшего возраста. Можно согласиться с исследователями в том, что в обычных условиях дистанционная работа имеет больше преимуществ, чем недостатков, но дисбаланс между работой и личной жизнью является ключевым аспектом адаптации к удаленной форме занятости,

особенно для женщин с маленькими детьми [17; 18].

Несмотря на широкий научный интерес к нестандартным формам занятости, результаты анализа литературных источников позволяют сделать вывод о недостаточной изученности ряда аспектов, связанных, в частности, с появлением новых форм занятости, современными трендами рынка труда, проблемами практического применения нестандартных форм занятости, а также вопросами регулирования нестандартных трудовых отношений.

3. Гипотезы и методы исследования.

Обзор исследований, посвященных разным аспектам нестандартной занятости, позволяет сделать вывод о масштабах ее распространения на рынке труда. Развитию нестандартного сегмента занятости способствуют многие факторы: экономические, научно-технические, социальные, демографические и др.

В качестве рабочей гипотезы автор предложил следующее суждение:

– основная доля в структуре занятого населения работает на условиях стандартной занятости;

– нестандартные формы занятости широко распространены на рынке труда, что обусловлено общей мировой тенденцией к увеличению доли нестандартного сегмента занятости;

– современные условия влияют на появление новых форм занятости.

В работе применен метод социологического исследования, в котором приняли участие жители Свердловской области в возрасте от 15 до 60 лет, работающие в настоящее время или имеющие опыт работы. Целью исследования было выявление масштабов, структуры и основных современных трендов распространения нестандартных форм занятости.

Под нестандартной занятостью автор понимает занятость, отличающуюся от стандартных условий работы, которые предполагают соответствие следующим признакам:

1) работа у одного работодателя;

2) рабочее место находится в помещении и оснащено орудиями труда, которые принадлежат работодателю;

3) стандартная рабочая нагрузка в течение дня, недели, месяца, года;

4) бессрочный трудовой договор;

5) формальное, документальное наличие трудового договора [19].

4. Результаты исследования. Опрос был проведен осенью 2022 г. среди населения Свердловской области в возрасте 15–60 лет, работающего на момент опроса или имеющего опыт работы. В социологическом исследовании приняло участие 504 чел., из них 68,8 %

женщин, 31,2 % мужчин. Возрастная структура респондентов представлена на рис. 1.

По наличию и видам занятости респонденты распределились следующим образом (рис. 2).

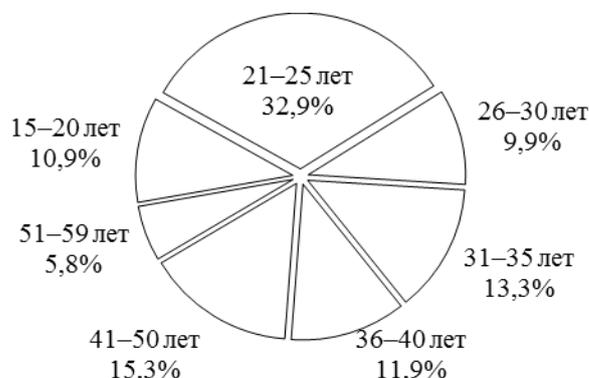


Рис. 1. Возрастная структура респондентов (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 1. Structure of respondents by age (compiled by the author based on sociological research)

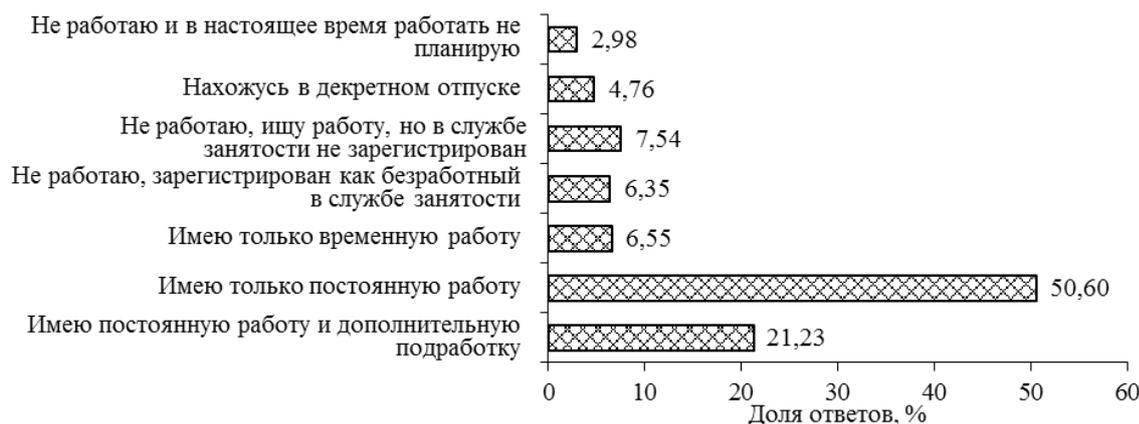


Рис. 2. Структура респондентов по наличию и видам занятости (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 2. Structure of respondents by availability and types of employment (compiled by the author based on sociological research data)

В ходе опроса респондентам было предложено описать условия имеющейся основной работы и, при наличии, дополнительной; если в настоящее время респондент не работал, было предложено описать его предыдущую основную работу; если основная постоянная работа отсутствовала в течение последних 12 мес. на момент опроса, было предложено ответить только на вопросы о дополнительной занятости.

Доля лиц, имеющих дополнительную работу, довольно высока – 21,23 %. Преимущественно дополнительная занятость отмечается среди занятых в сфере образования, где распространена практика совместительства [4];

на втором месте – занятые в производственной сфере. Для сравнения: по данным аналогичного исследования, проведенного в 2015 г. среди экономически активного населения Свердловской области, доля населения, имеющего дополнительную занятость, была в 2 раза меньше и составляла 10,1 % [19]; по результатам исследования 2018 г., проведенного среди населения г. Екатеринбурга, данный показатель составлял 15,1 % [20].

На рис. 3 можно проследить, что респонденты в разной степени представлены практически во всех видах экономической деятельности.



Рис. 3. Структура респондентов по видам экономической деятельности (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 3. Structure of respondents by type of economic activity (compiled by the author based on sociological research data)

Выбирая вариант «другое», респонденты отмечали работу на маркетплейсах, ИТ-сферу (SMM, 3D-визуализация и пр.), консалтинговые и юридические услуги, бьюти-сферу (лэшмейкер и пр.), хендлер, грумер и др.

Большинство респондентов входят в категорию «специалисты» как на основной (49,45 %), так и на дополнительной работе (34,21 %) (рис. 4).

При выборе варианта «Другое» респонденты указывали «фриланс», «работа по договору ГПХ (должности нет)» и др.

Большинство опрошенных имеют стандартное рабочее место, которое определено работодателем: 74,14 % на основной работе и 26,16 % на дополнительной (рис. 5).

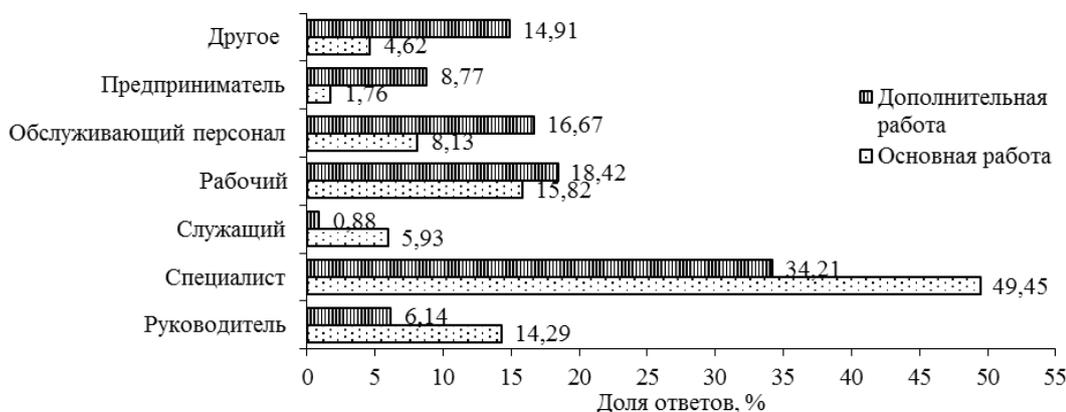


Рис. 4. Должности респондентов на основной и дополнительной работе (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 4. Respondents' positions at their main and additional jobs (compiled by the author based on sociological research data)

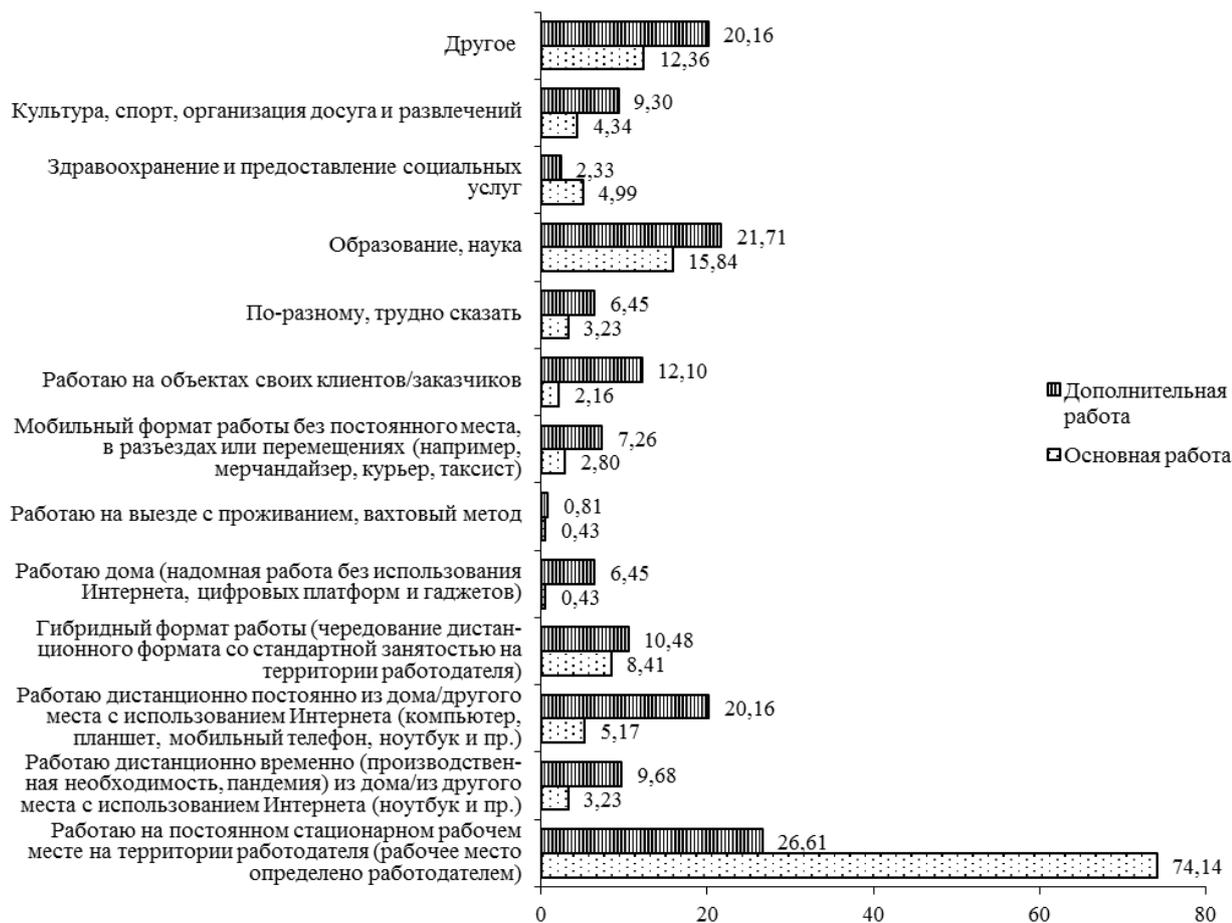


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Где Вы проводите основную часть рабочего времени?», % (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 5. Distribution of answers to the question “Where do you spend most of your work time?”, % (compiled by the author based on sociological research data)

Дистанционный формат занятости, представленный тремя видами – постоянный, временный и гибридный, в целом охватывает 16,81 % респондентов по основной работе и 40,32 % по дополнительной. Гибридный формат работы на основной работе отметили 8,41 % респондентов, на дополнительной работе – 10,48 %. Дополнительную занятость в виде постоянной дистанционной работы имеют 20,16 % респондентов. Интересно, что результаты аналогичного исследования 2015 г. показывали небольшую долю занятых дистанционно: 0,1 % на основной работе и 3,4 % на дополнительной.

Можно отметить, что дистанционная занятость является трендом современного рынка труда. До пандемии коронавируса в 2020 г. эта форма занятости была не столь широко распространена в нашей стране. Вынужденный эксперимент повсеместного внедрения данного фор-

мата работы показал свою дееспособность. Это подтверждают результаты исследования, проведенного консалтинговой компанией «Делойт» в СНГ совместно с X5 Group в начале 2021 г. среди 80 передовых российских компаний. Целью опроса было изучение практики применения удаленного формата работы до и во время пандемии, а также перспективы применения дистанционных форм занятости после отмены ковидных ограничений. Среди опрошенных 21 % отметили готовность применения дистанционного формата работы постоянно или гибридно для 70–100 % своего персонала; 26 % респондентов готовы предоставить такой формат работы для 50–70 % персонала; 32 % – для 20–50 % сотрудников; 21 % опрошенных готовы применить дистанционные формы занятости для менее чем 20 % своего персонала [21].

В трудовом законодательстве были приняты изменения касательно дистанционной

занятости, которые позволили более гибкое ее использование [22].

Структура формализованности трудовых отношений (рис. 6) позволяет сделать вывод, что большинство респондентов (82,02 %) на основной работе работает на основании трудового договора. В то же время на дополнительной работе большинство респондентов (37,72 %) задействованы без оформления документов, на основной работе – 7,68 %. По данным исследования 2015 г. доля таких лиц

составляла 26,7 % и 3 % соответственно, таким образом, наблюдается рост неформальной занятости, что является негативным фактором. Второй по частоте вариант – дополнительная занятость на условиях договора гражданско-правового характера (21,93 %, что более чем в 7 раз превышает аналогичное значение на основной работе).

Распределение ответов респондентов на вопрос «Кем Вы себя считаете?» на основной и дополнительной работе представлено на рис. 7.

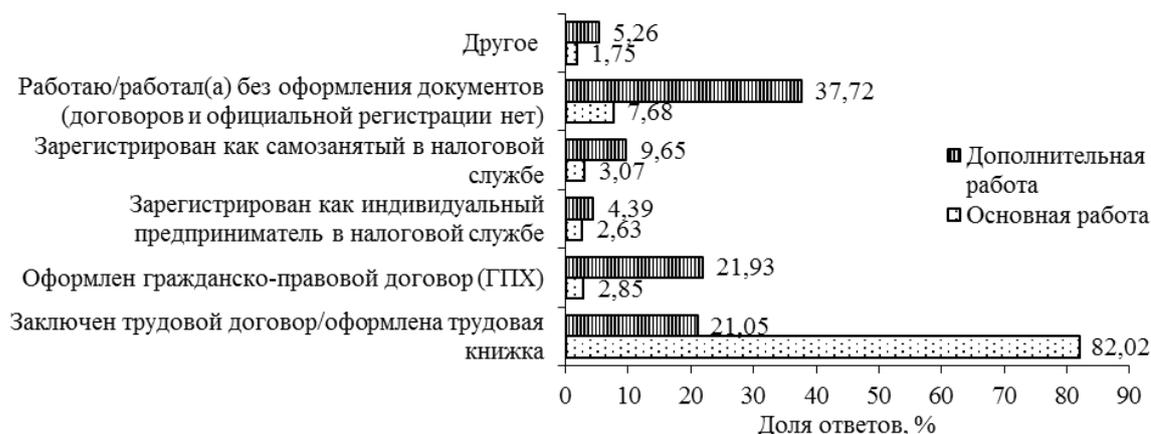


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Как оформлены Ваши трудовые отношения?» (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 6. Distribution of answers to the question “How are your employment relations formalized?” (compiled by the author based on sociological research data)



Рис. 7. Распределение ответов на вопрос «Кем Вы себя считаете?» (по основной и дополнительной работе) (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 7. Distribution of answers to the question “Who do you consider yourself?” (for main and additional jobs) (compiled by the author based on sociological research data)

Выбирая вариант «Другое», респонденты указывали: руководитель проекта, статус адвоката, ученик ИТ-сферы. В структуре дополни-

тельной занятости на первом месте самозанятые (20,30 %), на втором фрилансеры (15,79 %). Результаты аналогичных исследований 2015 г.

также показывают разницу в значениях данных показателей, причем на дополнительной работе они больше: так, доля самозанятых составляла 12,8 % (на основной работе – 2,7 %), доля фрилансеров – 9,9 % (на основной работе – 0,3 %). По сравнению с 2015 г. отмечается рост в 1,5 раза доли самозанятых и фрилансеров на дополнительной работе.

Что касается графика работы (рис. 8), то по основной работе большинство респондентов имеют стандартный пятидневный график – 59,98 %, что на 13 п. п. меньше аналогичного показателя 2015 г. (72,9 %). Ежедневно работали, включая выходные и праздники, всего

3 % респондентов в 2015 г.; в 2022 г. этот показатель вырос до 5,41 % на основной работе и до 22,69 % на дополнительной. Выбирая вариант «Другое», респонденты отмечали: «в зависимости от нагрузки»; «один выходной, а рабочий график не нормирован»; «работа в выходные и праздничные дни»; «по договоренности»; «гибкий график – сама ставлю часы работы»; «в зависимости от наличия работы / по мере появления заказов»; «свободный график – работа на результат, без привязки ко времени».

Режим работы респондентов представлен на рис. 9.



Рис. 8. График работы респондентов на основной и дополнительной работе (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 8. Respondents' work schedule at their main and additional jobs (compiled by the author based on sociological research data)

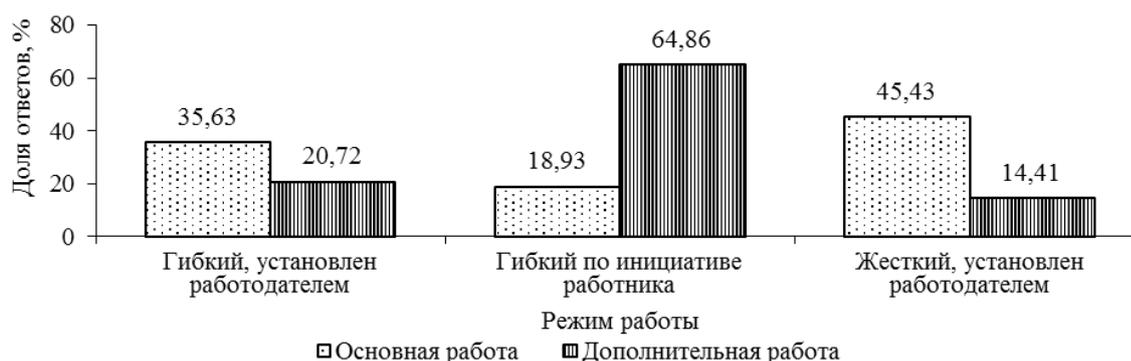


Рис. 9. Режим работы респондентов на основной и дополнительной работе (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 9. Respondents' working mode at their main and additional jobs (compiled by the author based on sociological research data)

Можно проследить тенденцию к увеличению частоты применения гибкого режима работы как на основном, так и на дополнительном рабочем месте. Так, в 2015 г. доля гибкой занятости составляла всего лишь 5 %.

По продолжительности рабочей недели (рис. 10) наибольшую долю по основной работе занимает стандартная рабочая неделя – 60 %. Для сравнения: по результатам исследования 2015 г. сверхзанятость, или занятость более

40 часов в неделю, составляла 8,8 % ответов, что в 3 раза меньше текущего значения – 26,74 %. Можно предположить, что одной из причин такого положения дел является увеличение доли занятых дистанционно. Практика

применения дистанционной занятости показала негативную тенденцию в размывании границ рабочего времени и времени отдыха при работе «на удаленке».

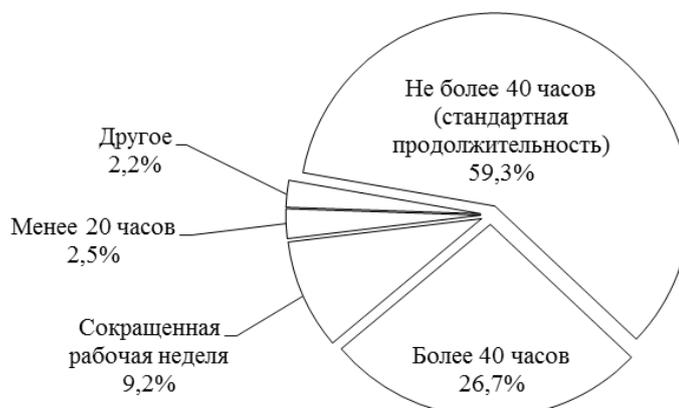


Рис. 10. Продолжительность рабочей недели респондентов на основной работе (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 10. Respondents' workweek at their main job (compiled by the author based on sociological research data)

Выбирая ответ «Другое», респонденты отмечали: «работаю по возможности все свободное время»; «работаю по согласованию с заказчиком и работодателем»; «зависит от моей инициативы, как поставлю график: могу больше 40 часов или могу меньше».

Анализ причин малозанятости показал, что работать менее 40 часов в неделю выбрали самостоятельно лишь 12,5 % респондентов, остальные были вынуждены работать меньше по ряду причин (рис. 11).

В качестве других причин были указаны: «самостоятельно выстраиваю график»; «предпочитаю работать на результат, а не высжиживать график»; «условия работы»; «отсутствие запчастей», что может быть связано с введенными экономическими санкциями, приведшими к изменению логистики поставок в ряде производств и, как следствие, вынужденной корректировке рабочего времени персонала.

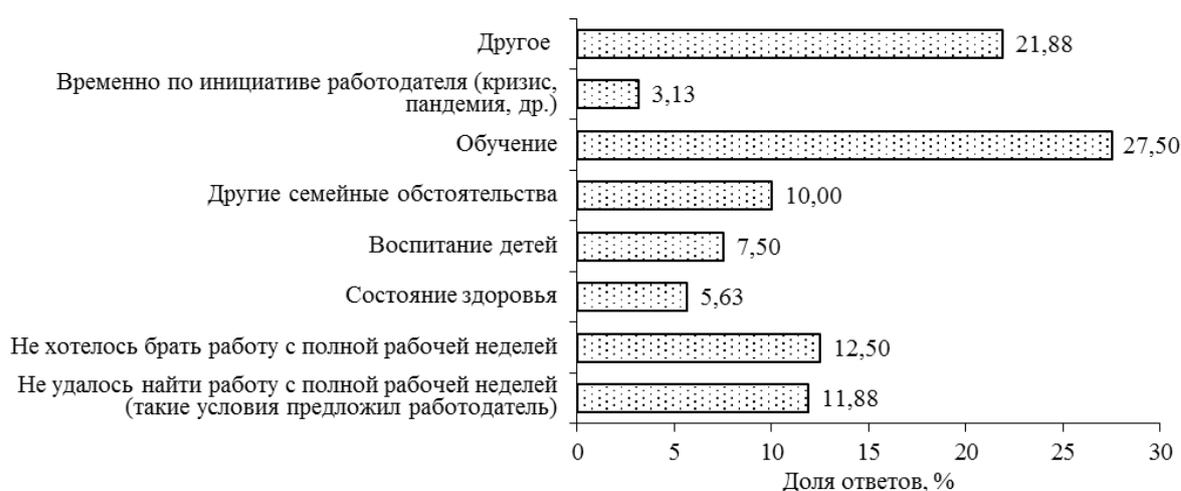


Рис. 11. Причины, обусловившие длительность рабочей недели менее 40 часов (на основной работе) (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 11. Reasons for choosing a work week of less than 40 hours (at the main job) (compiled by the author based on sociological research data)

На рис. 12 представлены основные причины сверхзанятости (более 40 часов в неделю). Как видим, порядка 40 % респондентов отмечают, что это их самостоятельный выбор;

около 20 % составляют временные переработки из-за кризисных ситуаций; чуть более 10 % опрошенных указали причину «требования работодателя».

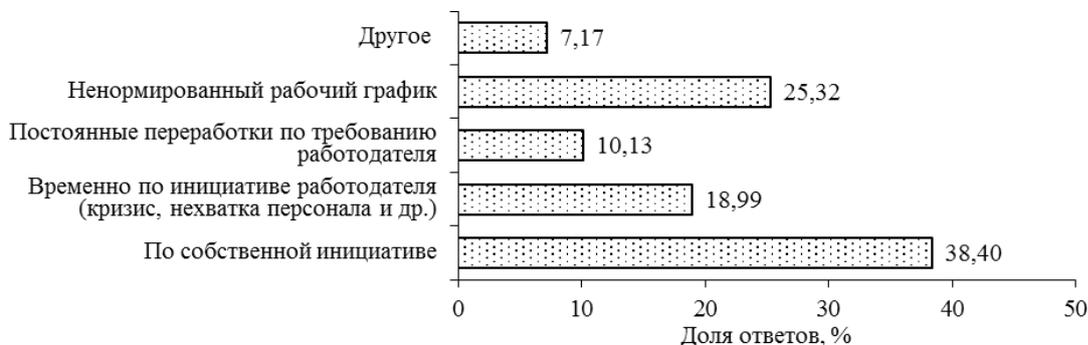


Рис. 12. Причины, обусловившие длительность рабочей недели более 40 часов (на основной работе) (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 12. Structure of the reasons for working less than 40 hours a week at the main job (compiled by the author based on sociological research data)

Ответы об удовлетворенности своей занятостью схожи на основной и дополнительной работе (рис. 13). Отметим, что в опросе

2015 г. также большинство респондентов (55,8 %) были довольны своей работой.

Среднемесячный доход на основной и дополнительной работе представлен на рис. 14.



Рис. 13. Распределение ответов на вопрос «Можно ли сказать, что Вы довольны своей работой?» на основной и дополнительной работе (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 13. Distribution of answers to the question “Can you say that you are satisfied with your work?” in main and additional jobs (compiled by the author based on sociological research data)

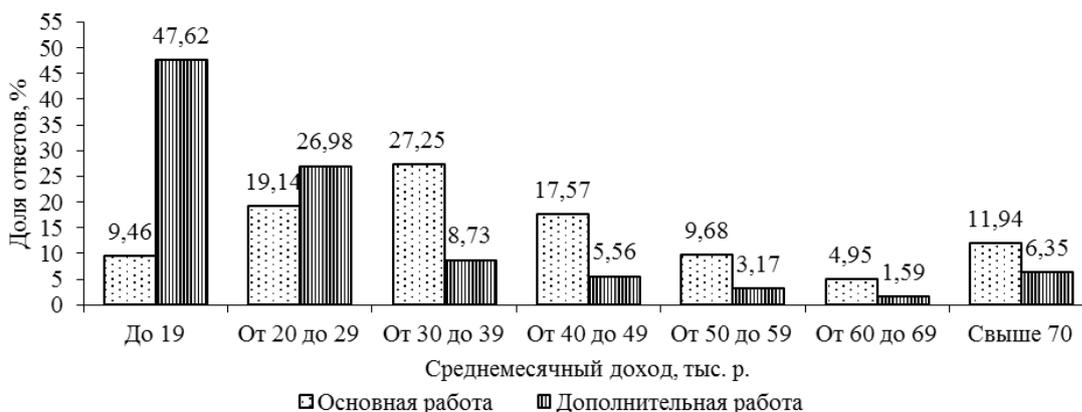


Рис. 14. Среднемесячный доход респондентов на основной и дополнительной работе (сост. авт. по данным социологического исследования)

Fig. 14. Average monthly income in the main and additional jobs (compiled by the author based on sociological research data)

Можно предположить, что одной из причин неудовлетворенности трудом у части респондентов является размер оплаты труда. На основной работе большинство респондентов (27,25 %) имеют доход 30–39 тыс. руб., что меньше официального уровня средней заработной платы по Свердловской области. Также можно предположить, что размер дохода является одной из основных причин большой доли дополнительной занятости.

В более ранних публикациях автора была представлена трактовка цифровой занятости как занятости с обязательным использованием

информационных и цифровых технологий в течение более 70 % своего рабочего времени при выполнении основных трудовых обязанностей. Цифровая занятость может осуществляться в стандартных условиях, т. е. на стационарном рабочем месте, предоставленном работодателем, а также в нестандартных условиях, например, дистанционно [23]. В связи с этим программа исследования включала вопросы, позволяющие определить, к какому виду занятости, согласно данной классификации, можно отнести респондентов. Структура респондентов по видам занятости представлена на рис. 15.



Рис. 15. Структура респондентов по видам цифровой занятости (сост. авт.)

Fig. 15. Structure of respondents by type of digital employment (compiled by the author)

Результаты исследования позволяют сделать вывод о широком распространении цифровой занятости, при этом в стандартных условиях ее доля занимает более 50 % среди всех опрошенных, нестандартная цифровая занятость в структуре занимает второе место – более 30 %. Нецифровая занятость составляет 11,6 %. Таким образом, можно отметить цифровую занятость как современный тренд занятости, широкое распространение цифровых форм занятости связано с глобальной цифровизацией экономики.

5. Заключение. Гипотеза о том, что большинство респондентов работает на стандартных условиях занятости, подтвердилась. Нестандартные формы занятости представлены широко, большинство респондентов имеет дополнительную работу (21,23 %), при этом из них наибольший удельный вес занимают самозанятые (20,3 %) и фрилансеры (15,79 %); также распространены дистанционные формы занятости, при этом на основной работе более распространен гибридный формат, а на дополнительной – полный дистант. Распространение гибкого графика работы является преобладающим трендом как при основной, так и

при дополнительной занятости. Всё перечисленное считаем положительными трендами развития нестандартных форм занятости. Помимо них, можно выделить негативные тренды: высокая встречаемость precarious условий при оформлении трудовых отношений, в том числе рост неформальной занятости (без официального трудоустройства или оформления каких-либо документов) и весомая доля работающих по договорам гражданско-правового характера, что обуславливает увеличение доли сверхзанятых (более 30 % респондентов отметили причины, связанные с условиями и требованиями работы) и малозанятых.

Таким образом, результаты пилотного исследования, проведенного на примере Свердловской области, репрезентативны и позволяют сделать вывод о широком распространении нестандартных форм занятости среди населения. К основным трендам их развития можно отнести гибкий режим рабочего времени, распространение фриланса и самозанятости, дистанционная занятость в гибридном формате, а также цифровая занятость как следствие цифровизации экономики.

Подтвердилось предположение о влиянии современных социально-экономических условий на распространение нестандартных форм занятости и появление их модификаций. Дальнейшие исследования нестандартных форм занятости планируется проводить по всем реги-

онам Российской Федерации, в том числе предполагается использовать корреляционный анализ для установления влияния разных форм цифровой занятости на социальные и демографические аспекты, родительское благополучие и рождаемость.

Литература

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122–143. – DOI: 10.32609/0042-8736-2006-1-122-143.
2. 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.
3. Лапина Т. А., Коржова О. С. Динамика видов нестандартной занятости в Омской области в 2010–2015 гг. // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 4 (60). – С. 162–171. – DOI: 10.25513/1812-3988.2017.4.162-171.
4. Землянухина Н. С. Современные тенденции в сфере занятости населения // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 38–43.
5. Разумов 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.
6. 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.
7. Одегов Ю. Г., Павлова В. В. Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2017. – № 4 (206). – С. 19–25.
8. Дорохова Н. В., Мусаева Г. И. Влияние цифровой трансформации экономики на сферу занятости населения // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 2. – С. 221–232. – DOI: 10.18334/et.9.2.114239.
9. 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.
10. Gálvez A., Alcaraz J. M., Tirado F. J. ‘Oh! Teleworking!’ Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers // Business ethics: a European review. – 2019. – Vol. 5, iss. 29. – P. 180–192.
11. Чудиновских М. В. Особенности дистанционной женской занятости в сфере дополнительного профессионального образования // e-FORUM. – 2019. – № 3 (8). – URL: <http://eforum.usue.ru/images/pdf/8/1.pdf> (дата обращения: 10.04.2023).
12. Калашиникова И. В., Филиппова К. В. Трудовые отношения в эпоху гигномики // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2020. – № 3 (58). – С. 33–42.
13. Илларионова Э. О. Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда // Наука. Культура. Общество. – 2021. – Т. 27, № 1. – С. 21–32. – DOI: 10.19181/nko.2021.27.1.2.
14. Колесникова О. А., Маслова Е. В., Зенкова О. А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – № 1 (52). – С. 74–81. – DOI: 10.22394/1997-4469-2021-52-1-74-81.
15. Chen B, Liu T, Wang Y. Volatile fragility: new employment forms and disrupted employment protection in the new economy // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2020. – Vol. 17, iss. 5. – P. 1531. – DOI: 10.3390/ijerph17051531.
16. Kirwin M. A., Ettinger A. K. Working mothers during COVID-19: a cross-sectional study on mental health status and associations with the receipt of employment benefits // BMC Public Health. – 2022. – Vol. 22, iss. 1. – P. 435. – DOI: 10.1186/s12889-021-12468-z.
17. Arenas D. L., Viduani A., Bassols A. M. S., Hauck S. Work from home or bring home the work? Burnout and procrastination in Brazilian workers during the COVID-19 pandemic // Journal of Occupa-

tional and Environmental Medicine. – 2022. – Vol. 64, iss. 5. – P. e333–e339. – DOI: 10.1097/JOM.0000000000002526.

18. Serrão C., Rodrigues A. R., Teixeira A., Castro L, Duarte I. The impact of teleworking in psychologists during COVID-19: burnout, depression, anxiety, and stress // *Frontiers in Public Health*. – 2022. – Vol. 10. – P. 984691. – DOI: 10.3389/fpubh.2022.984691.

19. Тонких Н. В., Камарова Т. А. Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования // *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. – 2017. – № 2 (58). – С. 185–196.

20. Камарова Т. А. Сравнение в динамике распространенности нестандартной занятости в городе Екатеринбурге // *e-FORUM*. – 2018. – № 2 (3). – URL: <http://eforum-journal.ru/ru/component/content/article?id=120> (дата обращения: 15.03.2023).

21. Обзор исследований Deloitte по переходу на удаленную работу и выстраиванию КЭДО // *Seldon.News*: сайт. – URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/264610627> (дата обращения: 15.03.2023).

22. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

23. Камарова Т. А., Тонких Н. В. Цифровая занятость: классификация и гендерная специфика // *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. – 2022. – № 3 (67). – С. 22–30. – DOI: 10.52452/18115942_2022_3_22.

References

1. Gimpelson V., Kapelyushnikov R. Non-standard employment and the Russian labor market. *Voprosy Ekonomiki*, 2006, no. 1, pp. 122-143. DOI: 10.32609/0042-8736-2006-1-122-143. (in Russian).

2. Dorohova 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).

3. Lapina T.A., Korzhova O.S. The dynamics of the types of non-standard employment in the Omsk region in 2010-2015. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, No. 4 (60), pp. 162-171. DOI: 10.25513/1812-3988.2017.4.162-171. (in Russian).

4. Zemlyanukhina N.S. Modern trends in the field of employment. *Humanitarian scientific journal*, 2019, No. 1. pp. 38-43. (in Russian).

5. Razumov T.O., Artamonova M.V. Flexible forms of employment in the system of criteria for the concept of "the future in the sphere of labor". *Scientific research of the Faculty of Economics*, 2017, Vol. 9, no. 4, pp. 7-27. DOI: 10.38050/2078-3809-2017-9-4-7-27. (in Russian).

6. Beerepoot N., Lambregts B. Competition in online job marketplaces: Towards a global labor market for outsourcing services? *Global Networks*, 2015, Vol. 15, iss. 2, pp. 236-255.

7. Odegov Yu.G., Pavlova V.V. Transformation of labor: the 6th technological order, digital economy and trends in employment change. *Living standards of the population of regions of Russia*, 2017, No. 4 (206), pp. 19-25. (in Russian).

8. Dorohova N.V., Musaeva G.I. The impact of the digital transformation of the economy on the sphere of employment. *Labor Economics*, 2022, Vol. 9, no. 2, pp. 221-232. DOI: 10.18334/et.9.2.114239. (in Russian).

9. Plutova M.I., Koropets O.A. Transformation of professional activity of workers in the labor market under the conditions of global risks "Industry 4.0". *Economic Sciences*, 2020, No. 192, pp. 180-183. DOI: 10.14451/1.192.180. (in Russian).

10. Gálvez A., Alcaraz J.M., Tirado F.J. 'Oh! Teleworking!' Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business ethics: a European review*, 2019, Vol. 5, iss. 29, pp. 180-192.

11. Chudinovskikh M.V. Features of remote female employment in the field of additional professional education. *e-FORUM*, 2019, No. 3 (8), available at: <http://eforum.usue.ru/images/pdf/8/1.pdf>. (in Russian).

12. Kalashnikova I.V., Filippova K.V. Labor relations in the era of gignomics. *Bulletin of the Pacific State University*, 2020, No. 3 (58), pp. 33-42. (in Russian).

13. Illarionova E.O. New forms of employment in the context of digitalization of the labor market. *Science. Culture. Society*, 2021, Vol. 27, no. 1, pp. 21-32. DOI: 10.19181/nko.2021.27.1.2. (in Russian).
14. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Zenkova O.A. Precarious employment and precarization of the population: problems of interpretation, study, regulation. *Region: Systems, Economy, Management*, 2021, No. 1 (52), pp. 74-81. DOI: 10.22394/1997-4469-2021-52-1-74-81. (in Russian).
15. Chen B., Liu T., Wang Y. Volatile fragility: new employment forms and disrupted employment protection in the new economy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, Vol. 17, iss. 5, p. 1531. DOI: 10.3390/ijerph17051531.
16. Kirwin M.A., Ettinger A.K. Working mothers during COVID-19: a cross-sectional study on mental health status and associations with the receipt of employment benefits. *BMC Public Health*, 2022, Vol. 22, no. 1, p. 435. DOI: 10.1186/s12889-021-12468-z.
17. Arenas D.L., Viduani A., Bassols A.M.S., Hauck S. Work from home or bring home the work? Burnout and procrastination in Brazilian workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2022, Vol. 64, no. 5, pp. e333-e339. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002526.
18. Serrão C., Rodrigues A.R., Teixeira A., Castro L., Duarte I. The impact of teleworking in psychologists during COVID-19: Burnout, depression, anxiety, and stress. *Frontiers in Public Health*, 2022, Vol. 10, p. 984691. DOI: 10.3389/fpubh.2022.984691.
19. Tonkikh N.V., Kamarova T.A. Appraisal of precariousness distribution on labour market in Sverdlovsk region of the Russian Federation on the basis of social research. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2017, No. 2 (58), pp. 185-196. (in Russian).
20. Kamarova T.A. Comparison in the dynamics of non-standard employment in Ekaterinburg. *e-FORUM*, 2018, No. 2 (3), available at: <http://eforum-journal.ru/ru/component/content/article?id=120>. (in Russian).
21. Obzor issledovaniy Deloitte po perekhodu na udalennuyu rabotu i vystraivaniyu KEDO [Overview of Deloitte research on the transition to remote work and building QEDO], available at: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/264610627>. (in Russian).
22. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-FZ [On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and the temporary transfer of an employee to remote (remote) work at the initiative of the employer in exceptional cases: Federal Law No. 407-FZ of December 8, 2020].
23. Kamarova T.A., Tonkikh N.V. Digital employment: classification and gender specificity. *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*, 2022, No. 3 (67), pp. 22-30. DOI: 10.52452/18115942_2022_3_22. (in Russian).

Сведения об авторе

Камарова Татьяна Александровна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45
E-mail: kta@usue.ru
ORCID: 0000-0003-0087-9310
PИНЦ AuthorID: 624022

About the author

Tatiana A. Kamarova – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labour Economics and Personnel Management
Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia
E-mail: kta@usue.ru
ORCID: 0000-0003-0087-9310
RSCI AuthorID: 624022

Для цитирования

Камарова Т. А. Тренды распространения нестандартных форм занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 2. – С. 30–43. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(2).30-43.

For citations

Kamarova T.A. Trends in the distribution of non-standard employment. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 2, pp. 30-43. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(2).30-43. (in Russian).