

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Е. В. Устюжанина¹

Центральный экономико-математический институт РАН
(Москва, Россия)

С. Г. Евсюков²

Центральный экономико-математический институт РАН
(Москва, Россия)

А. В. Сигарев³

РЭУ имени Г. В. Плеханова; Финансовый университет
при Правительстве РФ (Москва, Россия)

В. Л. Устюжанин⁴

Центральный экономико-математический институт РАН
(Москва, Россия)

УДК: 331.5

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ И ПРОГНОЗЫ НА БУДУЩЕЕ

В последние десятилетия в большинстве развитых и развивающихся стран наблюдается все большее распространение нестандартных видов занятости и прекаризация рынка труда. Предметом данного исследования являются новые режимы и формы занятости, а также влияние пандемии COVID-19 на изменение конфигурации рынка труда. Цель исследования — на основе анализа выявленных проблем разработать систему рекомендаций, направленных на защиту рынка труда в случае чрезвычайных ситуаций. В ходе исследования применялись методы классификации, сравнительного анализа, системного анализа, научного наблюдения. Получены следующие результаты: разделены понятия «режимы» и «формы занятости»; предложена таксономия нестандартных форм занятости, позволяющая анализировать происходящие изменения; выявлены факторы, оказывающие влияние на появление новых форм занято-

¹ Устюжанина Елена Владимировна — д.э.н., главный научный сотрудник, Центральный экономико-математический институт РАН; e-mail: dba-guu@yandex.ru, ORCID: 0000-0001-8705-5992.

² Евсюков Сергей Гордеевич — к.э.н., старший научный сотрудник, Центральный экономико-математический институт РАН; e-mail: sg-7777@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-0106-8317.

³ Сигарев Александр Викторович — к.э.н., доцент, РЭУ имени Г. В. Плеханова; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации; e-mail: alexsigarev@mail.ru, ORCID: 0000-0001-5477-3197.

⁴ Устюжанин Владимир Леонидович — к.э.н., научный сотрудник, Центральный экономико-математический институт РАН; e-mail: vladimir-ustuzhanin@rambler.ru, ORCID: 0000-0003-0227-7639.

сти; проведен анализ трансформации рынка труда в условиях пандемии; предложен пакет действий на макро-, мезо- и микроуровне для подготовки к чрезвычайным ситуациям на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, режимы занятости, нестандартные формы занятости, дистанционная занятость, пандемия, COVID-19.

Цитировать статью: Устюжанина, Е. В., Евсюков, С. Г., Сигарев, А. В., & Устюжанин В. Л. (2021). Трансформация рынка труда: влияние пандемии и прогнозы на будущее. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 21(1), 77–102. <https://doi.org/10.38050/01300105202114>

E. V. Ustyuzhanina

Central Economic Mathematical Institute RAS (Moscow, Russia)

S. G. Evsukov

Central Economic Mathematical Institute RAS (Moscow, Russia)

A. V. Sigarev

Plekhanov Russian University of Economics;

Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia)

V. L. Ustyuzhanin

Central Economic Mathematical Institute RAS (Moscow, Russia)

JEL: B40, J01, J08

LABOUR MARKET TRANSFORMATION: IMPACT OF THE PANDEMIC AND FUTURE FORECASTS

The last decades have been marked by the emergence of non-standard forms of employment and labour market precarity in most countries of the world. The paper provides insight into new modes and forms of employment as well as the impact of the COVID-19 pandemic on the labour market configuration. The aim of this research is to examine various problems identified during the lockdown and to make recommendations intended to protect the labour market in case of emergency. The authors applied methods of classification, comparative analysis, system analysis and scientific observation. The findings of the research include the differentiation between modes and forms of employment, taxonomy of non-standard forms of employment that makes it possible to examine current changes, factors influencing the emergence of new forms of employment, analysis of labour market transformation in the time of a pandemic, measures which have to be taken at macro-, meso- and micro-levels in order to prepare for emergencies in the labour market.

Keywords: labour market, modes of employment, non-standard forms of employment, mobile work, pandemic, COVID-19.

To cite this document: Ustyuzhanina, E. V., Evsukov, S. G., Sigarev, A. V., & Ustyuzhanin, V. L. (2021). Labour market transformation: impact of the pandemic and future forecasts. *Moscow University Economic Bulletin*, 21(1), 77–102. <https://doi.org/10.38050/01300105202114>

В настоящее время мы являемся свидетелями существенной трансформации рынка труда под влиянием таких явлений, как автоматизация и роботизация, цифровизация коммуникаций, глобализация всех видов рынков (товарных, финансовых и трудовых), а также шоков, связанных с пандемией. Статья посвящена анализу наиболее очевидных изменений, происходящих на рынках труда, и обсуждению возможной программы мер, направленных на преодоление и предотвращение возникающих проблем.

Виды занятости: определение понятий

В рамках настоящей статьи мы будем различать понятия «режимы занятости» и «формы занятости».

Прежде всего, мы хотели бы разделить понятия «режим труда» и «режим занятости». В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации понятие «режим труда» отражает организацию рабочего времени работника, в том числе ненормируемый рабочий день, график работы и отдыха и т.п. Под режимом занятости мы понимаем способ организации наемного труда на предприятии. В зависимости от стороны, ответственной за обеспечение рабочего места и условий проживания — работодатель или работник, можно выделить три основных режима занятости:

1. *Традиционный режим занятости* — работодатель обязан обеспечить работнику рабочее место и возможность исполнения трудовых функций по месту нахождения одного из помещений работодателя; работа осуществляется в пределах транспортной доступности от места постоянного проживания работника.

2. *Удаленный режим занятости* — работа осуществляется вне помещений работодателя; работодатель не несет обязанность непосредственного предоставления работнику ни рабочего места, ни условий проживания.

3. *Вахтовый режим занятости* — осуществление работниками трудового процесса в условиях, когда не может быть обеспечено их ежедневное возвращение к месту жительства; работодатель берет на себя обязанность предоставить работнику и рабочее место, и условия для временного проживания.

Формой занятости называют организационно-правовые способы использования труда, юридическое оформление отношений между заказчиками и исполнителями работы.

Формы занятости можно разделить на стандартные и нестандартные. Согласно позиции Международной организации труда (МОТ), к стандартным относятся формы занятости, которые прямо предусмотрены законодательством и соответственно обеспечены юридической защитой (Международное бюро труда., 2017). Нестандартные формы занятости (НФЗ)

представляют собой модификацию отношений заказчик — исполнитель (работодатель — работник), которая либо прямо не предусмотрена законодательством (в том числе теневые формы занятости), либо содержит в себе элементы притворной сделки (используемая форма сделки прикрывает другую), либо совмещает в себе черты нескольких форм.

Стандартные формы занятости можно разделить на две группы: самозанятость — работа на себя на свой страх и риск — и наемный труд — работа по договору найма. Эта точка зрения не является общепринятой. Многие исследователи относят самозанятость к НФЗ (Гимпельсон, Капелюшников, 2006). Однако, с нашей точки зрения (совпадающей с позицией МОТ), если самозанятость непосредственно регулируется законодательством и имеет широкое распространение в экономике, считать ее нестандартной формой некорректно.

К самозанятым относят категорию граждан, которые получают вознаграждение за свой труд непосредственно от заказчиков. В их число входят индивидуальные предприниматели, не использующие наемный труд, и фрилансеры, работающие по договорам гражданско-правового характера. К наемным работникам мы относим граждан, заключающих трудовые договоры (договоры найма), как по основному месту работы, так и по совместительству независимо от размера ставки, на которую они оформляют этот договор, и времени договора (срочный или бессрочный).

Понятие «виды занятости» включает в себя и режимы — способы организации работы, и формы занятости — способы оформления отношений между исполнителями и заказчиками работы (рис. 1).

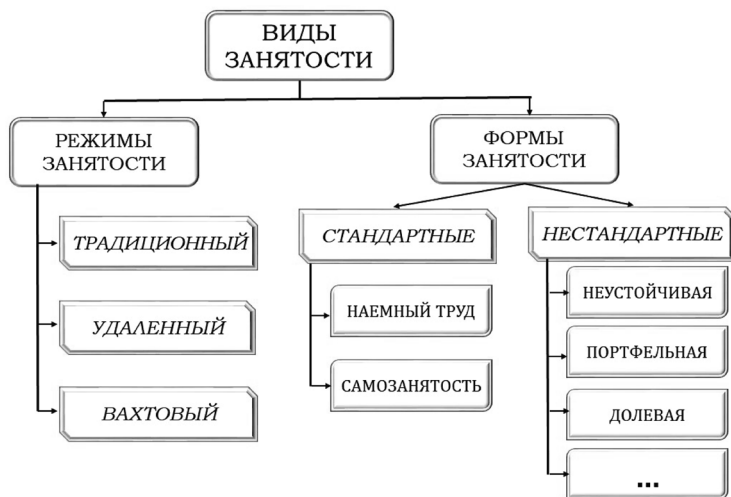


Рис. 1. Виды занятости
Источник: авторская разработка.

Сама по себе пандемия не породила новых видов занятости, она лишь изменила пропорции использования имеющихся режимов и конфигурацию уже существующих форм.

Цель данной статьи — на основе анализа проблем, выявленных в период ограничительных мер, разработать систему рекомендаций, направленных на защиту рынка труда в случае чрезвычайных ситуаций. Для этого мы рассмотрим развитие новых режимов и форм занятости до и в условиях пандемии, обсудим порождаемые ими возможности и угрозы, а также комплекс первоочередных мер, необходимых для минимизации негативного воздействия пандемии на рынок труда.

Рынок труда во время пандемии: первые итоги

Согласно официальным данным Федеральной службы статистики, численность занятых в возрасте 15–72 лет в Российской Федерации в среднем за три месяца в 2020 г. имела следующую динамику (см. табл. 1).

Таблица 1

Численность занятых в возрасте 15–72 лет, уровень занятости в Российской Федерации, в среднем за три месяца

	январь—март 2020	февраль—апрель 2020	март—май 2020	апрель—июнь 2020	май—июль 2020	июнь—август 2020	июль—сентябрь 2020
Численность занятых, тыс. чел.	71 154,2	70 777,6	70 402,5	69 979,1	69 973,9	70 124,8	70 246,1
Уровень занятости, %	64,3	64,0	63,7	63,3	63,3	63,4	63,5

Источник: данные Росстата.

Как видим, с начала 2020 г. численность занятых последовательно снижалась, дойдя до минимальных значений в апреле-июле, т.е. во время пика весенне-летней волны распространения COVID-19. По мере смягчения карантинных мер, открытия предприятий численность занятых демонстрировала тенденцию к росту, однако данное восстановление нельзя назвать быстрым. В настоящее время в связи с осенне-зимним всплеском заболеваемости и новыми ограничительными мерами возможно ожидать дальнейшего падения уровня занятости.

В табл. 2 представлены показатели, характеризующие безработицу. Здесь наблюдается достаточно опасная тенденция. Несмотря на то что показатели занятости продемонстрировали частичное восстановление, это не привело к снижению показателей безработицы. Учитывая

тот факт, что Правительством Российской Федерации был предпринят пакет мер с целью предотвращения увольнений в виде льготных кредитов на выплату заработных плат, данная статистика выглядит угрожающе — к тому же в ней еще не отражен осенне-зимний период. Однако, возможно, вклад в негативную статистику по безработице внес «выход из тени» ряда безработных за счет увеличения пособий и дополнительных мер поддержки.

Таблица 2

Численность безработных в возрасте 15–72 лет, уровень безработицы в Российской Федерации, в среднем за три месяца

	январь—март 2020	февраль—апрель 2020	март—май 2020	апрель—июнь 2020	май—июль 2020	июнь—август 2020	июль—сентябрь 2020
Численность безработных, тыс. чел.	3 456,3	3 723,8	4 088,8	4 462,8	4 609,6	4 708,8	4 765,4
Уровень безработицы, %	4,6	5,0	5,5	6,0	6,2	6,3	6,4

Источник: данные Росстата.

Одновременно, по данным портала НН, произошло сжатие рынка труда за счет как снижения спроса на труд — количества предлагаемых вакансий (рис. 2), так и предложения труда (рис. 3).

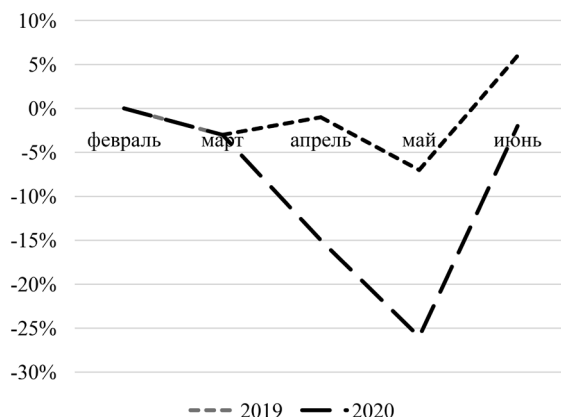


Рис. 2. Динамика вакансий в России в 2019 и 2020 гг.
(за ноль приняты показатели февраля)

Источник: данные портала HeadHunter.

Динамика общего предложения на рынке труда России в 2019 г. и 2020 г.

6-я неделя 2020 г. = 0%

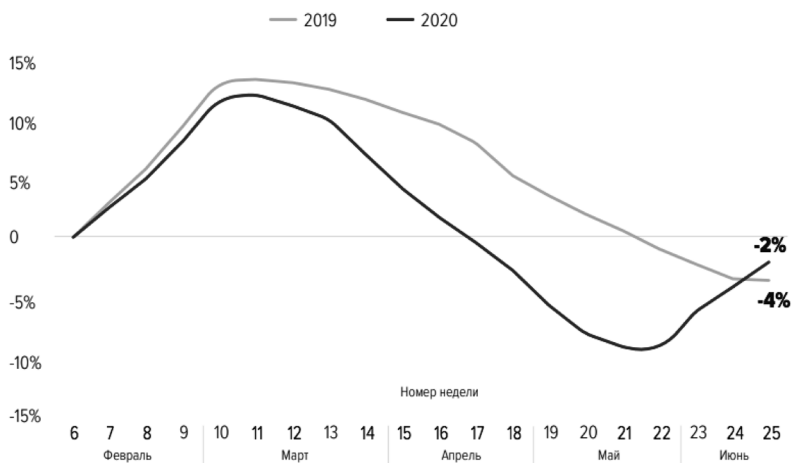


Рис. 3. Динамика общего предложения труда в России в 2019 и 2020 гг.

Источник: данные портала HeadHunter.

Трансформация режима труда (ВЦИОМ)

Если говорить о режимах занятости, то социологический опрос ВЦИОМ дает следующие результаты (табл. 3).

Таблица 3

Результаты опроса ВЦИОМ 2 мая и 19 июня 2020 г.

ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ	2 мая	19 июня
Работаю без изменений	40%	49%
Ушел полностью на удаленную работу, работаю дома	12%	10%
Ушел частично на удаленную работу	11%	9%
Был безработным и сейчас не работаю	8%	8%
Не работаю в связи с объявлением о нерабочих днях без сохранения заработной платы	9%	4%
Не работаю в связи с объявлением о нерабочих днях с сохранением заработной платы	7%	4%
Нахожусь в оплачиваемом отпуске	2%	3%
Попал под сокращение / уволили	3%	5%
Изменился график работы / сокращение рабочего дня / выхожу по звонку	3%	1%

ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ	2 мая	19 июня
Был отправлен во внеплановый отпуск без содержания	2%	2%
Ушел на больничный	1%	2%
Свой бизнес / нет работы	1%	1%

Источник: данные ВЦИОМ.

Тем не менее статистические данные по Российской Федерации в сравнении с другими странами выглядят относительно устойчивыми. Согласно данным ОЭСР, в США уровень безработицы в апреле 2020 г. составил 14,7%, в Германии — 8,8%, в Греции — 15,7%, во Франции 7,8%, в Швеции — 8,8%.

Обзор литературы

Несмотря на то что значительное разнообразие видов занятости существовало на всем протяжении истории хозяйств, внимание широкой научной общественности сам феномен разнообразия этих видов стал привлекать с появлением в 1973 г. работы Кейта Харта (Hart, 1973) о занятости в неформальном секторе экономики.

В статье было обращено внимание на то, что труд в неформальном секторе экономики существует не только в развивающихся странах, но и в развитых капиталистических и даже в социалистических странах. После этого появилось значительное число работ, посвященных анализу и классификации форм занятости в теневом секторе экономики.

Как мы уже отмечали, Международная организация труда делит формы занятости на стандартные и нестандартные по характеру трудовых отношений, в которых работники принимают участие. Если трудовые отношения уходят из-под действия трудового законодательства — это нестандартные формы занятости (МОТ умышленно не употребляет термин «нелегальная занятость», чтобы избежать криминального оттенка). Большинство авторов также определяют нестандартную занятость, отталкиваясь от понятия «стандартная занятость». Однако при определении самого понятия «стандартная занятость» не все исследователи придерживаются позиции МОТ.

Так, согласно определению В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капельюшников, «стандартной считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора... под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров... Все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как нестандартные» (Гимпельсон, Капельюшников, 2005, с. 3–4). Соответственно к нестандартным формам занятости, помимо самозанятости, авторы относят неполную занятость,

непостоянную занятость, сверхзанятость, вторичную занятость и даже занятость в домашнем хозяйстве.

Схожей позиции придерживается И. Д. Котляров, который под стандартной занятостью понимает занятость на основе классического трудового договора и выделяет четыре критерия стандартной занятости (Котляров, 2015):

- экономический (отчуждение работника от средств производства, перенос всех рисков на работодателя, возмездный характер труда);
- юридический (официальный трудовой договор, предусматривающий полную занятость на одном месте работы и носящий бессрочный характер);
- организационный (работник привлекается для выполнения трудовых обязанностей, а не реализации проектов, рабочее место обеспечивается работодателем, продолжительность рабочего дня регламентирована);
- социальный (предусматривается социальная защита работника).

Нам такой подход представляется излишне жестким, поскольку он смешивает понятия «режимы» и «формы занятости», а также ограничивает свободу договора в части определения продолжительности рабочего времени, количества мест работы и длительности трудовых отношений.

Противопоставление стандартных и нестандартных (гибких) форм занятости легло в основу многих классификаций (Варшавская, 2009; Вередюк 2013), которые базируются на различных признаках: по режиму рабочего времени, степени независимости работников, способу организации труда (Стребкова, 2020), уровню формализации трудовых отношений (Радаев, 1999), продолжительности рабочего времени (Никифорова, 1991); продолжительности трудовых отношений (Потуданская, Мокрецова, 2012) и др.

Особое внимание в научной литературе уделяется феномену прекаризации (Колот, 2013; Бобков и др., 2014). Ряд авторов предполагают, что «феномен прекариата заставляет исследователей в рамках общественных наук изменить подходы к анализу занятости, изменению условий труда, а также переосмыслить традиционные модели, связанные с трудовыми отношениями, как в экономической теории, так и в социологии» (Маслюкова, Вольчик, 2019). Прекаризация препятствует обеспечению устойчивости и стабильности в обществе, усиливает социальную напряженность (Багирова, Ильвес, 2016). Многие исследователи считают необходимым усиление мер государственного регулирования нестандартной занятости (Мастеров, 2019; Countouris, De Stefano, 2019; Маслова, 2018).

Трансформация занятости и рынка труда в целом обсуждается в большом числе докладов ежегодной научной конференции «Ломоносовские чтения — 2019» в рамках секции «Человек и труд в цифровой экономике», посвященной знаменательной дате — 100-летию Международной орга-

низации труда (МОТ). Обзор данных материалов представлен в (Колосова и др., 2019).

Изменению форм занятости при пандемии COVID-19 посвящены работы нескольких международных организаций, занимающихся проблемами занятости: International Labour Office (International Labour Office, 2020), Department of Employment Affairs and Social Protection of Irish (Department of Social Protection, 2020), Employment and Social Development Canada (Employment and Social Development Canada, 2020). Проблемы трансформации российского рынка труда в условиях пандемии рассматриваются в работах (Карташова, 2020; Kartseva, Kuznetsova, 2020; Комарова и др., 2020).

Однако пока наблюдается явный дефицит научного осмысления происходящих в настоящее время явлений и выработки на этой основе рекомендаций по подготовке к возможным новым кризисным ситуациям.

Нетрадиционные режимы занятости

Удаленная работа. Как мы уже говорили, можно выделить три основных режима занятости: традиционный, удаленный и вахтовый.

Форматы удаленной работы можно классифицировать исходя из трех критериев: степень производственной обособленности работника (выполнение отдельных трудовых функций или конкретного заказа, имеющего идентифицируемый результат); доля удаленной работы в общем объеме занятости (полная или частичная) и продолжительность удаленной работы (постоянная, временная или периодическая).

Исходя из первого критерия можно выделить такие форматы удаленной работы, как:

- **надомная работа** — выполнение работы на дому с предоставлением заказчику полученных результатов как материального (пухлые платки, сувениры, кондитерские изделия и т.п.), так и нематериального (научные отчеты, сценарии, ноты и т.п.) характера;
- **дистанционная работа** — выполнение определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности) при условии использования для выполнения данной функции и для осуществления делового взаимодействия информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)¹.

¹ Наше определение дистанционной работы несколько отличается от формулировки Трудового кодекса. Там используется выражение «для осуществления взаимодействия между работником и работодателем». Однако в реальной жизни взаимодействие с использованием ИКТ может осуществляться и между отдельными работниками, а также работниками и потребителями их услуг (дистанционное образование).

Исходя из второго критерия, можно выделить полную (выполнение всех трудовых обязанностей на удаленной основе) и частичную (выполнение на удаленной основе части трудовых обязанностей) удаленную занятость.

Согласно третьему критерию, удаленную занятость можно разделить на постоянную (в течение всего срока действия трудового договора), временную (в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока) и периодическую (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

В отношении работы, которая выполняется на условиях дистанционной занятости с применением ИКТ, используется термин «телеработа» (telework).

Те или иные формы удаленной работы существовали всегда и были связаны прежде всего с творческими профессиями — художники, писатели, ученые, журналисты, переводчики. Внедрение информационно-коммуникационных технологий дало резкий толчок развитию дистанционной занятости работников менее творческих специальностей, прежде всего бухгалтеров, юрисконсультов, специалистов по продажам, репетиторов, консультантов и т.д.

В Евросоюзе значительная часть работников перешла на дистанционную занятость еще до обострения ситуации в связи коронавирусной инфекцией. Уже в 2015 г. средний показатель по ЕС составлял 17% занятого населения. При этом в Италии соответствующий показатель равнялся 8%, Швейцарии — 25%, Дании — 38% (Swissinfo, 2020). В США доля населения, постоянно занятого на удаленной работе, составляла до начала пандемии около 3%; в апреле 2020 г. эта цифра увеличилась в два раза (Guyot and Sawhill, 2020).

В нашей стране, по данным Росстата (обследование рабочей силы), в 2019 г. из 67,1 млн занятых лишь 30 тыс. человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети Интернет. Новый импульс дистанционная занятость получила во время развития пандемии.

Согласно данным опросов ВЦИОМ, в течение введения временных ограничений полностью на дистанционный режим работы перешло около 12% занятых (12% на 5 мая и 10% на 19 июня 2020 г.). Частично ушли на удаленную работу еще около 10% опрошенных (11% на 5 мая и 9% на 19 июня 2020 г.). При этом значительную часть работников, переведенных на режим дистанционной занятости, составляли преподаватели средних и высших учебных заведений.

Вместе с тем пандемия выявила и существенные проблемы в организации дистанционной занятости, которые можно разделить на несколько блоков:

Проблемы правового обеспечения. Несмотря на то что дистанционная занятость прямо предусмотрена ст. 312.1 Трудового кодекса РФ, само правовое регулирование данных отношений пока далеко от совершенства. Прежде всего это касается жесткого требования внесения сведений о дистанционной занятости в трудовой договор. До введения ограничительных мер данная норма приводила к тому, что работники, выполнявшие работу не на рабочем месте, часто приравнивались к прогульщикам. В период ограничительных мер соответствующая норма делала формально незаконной работу огромного числа сотрудников, которых организации (прежде всего учебные заведения) перевели на удаленный режим работы.

Еще одна правовая коллизия связана с тем, что действовавший в 2020 г. ТК не предусматривал такого понятия, как временная удаленная работа. В нем была заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора (ст. 57 ТК РФ), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего существования рабочего места в офисе (глава 49.1 ТК РФ).

В декабре 2020 г. была принята новая редакция ст. 312.1 Трудового кодекса РФ, в которой предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно на временной основе (периодически).

Проблемы инфраструктурного обеспечения. Массовый ускоренный переход на дистанционную занятость, прежде всего в сфере образования, выявил такие проблемы инфраструктурного обеспечения, как:

- очень сильная дифференциация населенных пунктов по доступу к сети Интернет и качеству работы этой сети;
- дефицит и несовершенство стабильно работающих технологических платформ, необходимых для организации взаимодействия (в частности, это относится к отечественным разработкам, которые не выдержали резкого увеличения масштабов нагрузки);
- явный недостаток электронных образовательных ресурсов отечественного производства, прежде всего для высшего образования;
- дефицит доступных и относительно бюджетных средств контроля над поведением обучающихся.

Проблемы материального обеспечения. В условиях дистанционной занятости выяснилось, что далеко не все участники взаимодействия обеспечены современными средствами связи — высокоскоростными компьютерами с видеокамерой. Еще одна существенная проблема — организация рабочего места в стесненных жилищных условиях. Наконец, значительная часть сотрудников вынуждены были из собственных средств оплачивать услуги сети провайдеров телекоммуникационной связи и аренду технологических платформ.

Проблемы организационного обеспечения. Ускоренный переход на дистанционную занятость породил множественность, запутанность и про-

тиворечивость ведомственных и внутренних инструкций, регулирующих деятельность и взаимодействие сотрудников в условиях дистанционной работы. Боязнь обвинений в снижении занятости работников вне возможности прямого контроля над выполнением ими своих функций привела к резкому возрастанию бюрократической нагрузки на работников, вынужденных помимо выполнения своих прямых обязанностей в условиях стрессовой ситуации постоянно отчитываться перед огромным числом проверяющих и заполнять множество дополнительных форм.

Вахтовая работа. Вахтовый метод работы использовался во время пандемии преимущественно для организации труда медиков. Между тем имеет смысл подумать о более широком применении данного режима в тяжелых эпидемиологических ситуациях.

В эпидемиологических условиях работники чаще всего заражаются на транспорте, на рабочем месте или дома. Если допускать к работе только здоровых сотрудников и минимизировать иные контакты, то производственный процесс будет продолжаться. Однако в этом случае предприятию необходимо решить вопрос с размещением работников в общежитиях или гостиницах.

Иными словами, как и в случае дистанционной занятости имеет смысл продумать вопросы правового, инфраструктурного, материального и организационного обеспечения распространения вахтового метода работы в условиях новых чрезвычайных эпидемиологических ситуаций.

Нестандартные формы занятости

К нестандартным формам занятости, по мнению МОТ, относятся: временная занятость; занятость на условиях неполного рабочего времени; временный заемный труд; многосторонние трудовые отношения; замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость (Международное бюро труда..., 2017).

По нашему мнению, этот список можно расширить, разделив нестандартные формы занятости на три блока — вынужденные, добровольные и смешанные формы (рис. 4):

- вынужденные — работники соглашаются на ухудшение условий труда и сокращение социальных гарантий под влиянием отсутствия достойной альтернативы;
- добровольные — порождаемые стремлением работников к освобождению от зависимости в форме наемного труда;
- смешанные — порождаемые взаимным проникновением друг в друга отношений наемного труда и частнопредпринимательской деятельности.

Можно выделить следующие основные формы нестандартной занятости.

Неустойчивая занятость. Речь идет об эпизодической временной занятости. Несмотря на то что эта форма имеет давнюю историю (институт поденщины), развитие отношений между работниками и работодателями долгое время шло в направлении сокращения такого рода контрактов и усиления юридической защиты работников. В настоящее время эта тенденция меняется, что дает основания многим исследователям говорить о прекаризации рынка труда — переходу от гарантированных трудовых отношений к случайной занятости и, как следствие, исчезновению социально-трудовых гарантий, таких как режим труда и отдыха, гигиена и охрана труда, наличие регулярного оплачиваемого отпуска, оплата больничного листа и декретного отпуска.



Рис. 4. Нестандартные формы занятости
Источник: авторская разработка.

По данным МОТ оплата временных работников может быть на 30% ниже, чем оплата постоянных работников той же квалификации. Вместе с тем анализ такой формы занятости на фирмах в 132 развивающихся странах и странах с переходной экономикой показал, что предприятия, на которых отмечена самая низкая производительность труда, в избыточной мере полагаются на временных работников (50% или более работников заняты по временным контрактам) (Международное бюро труда., 2017).

Неустойчивая занятость включает в себя сезонную занятость, случайную занятость (casual work) и занятость по требованию (on-demand work). Последняя предполагает, что работодатель и работник сотрудничают на постоянной основе, но не непрерывно, а время от времени. Сотрудник приглашается в случае необходимости (посидеть с детьми, обслужить мероприятие, доставить заказ клиенту). Частным случаем являются так называемые контракты с нулевым временем (zero-hour contracts),

когда работодатель не обязан предоставлять работнику задания, а работник не обязан их выполнять, в то же время работодатель оплачивает фактически отработанные часы (Publications Office of the European Union..., 2018).

Частичная занятость. В отличие от неустойчивой занятости частичная занятость предполагает гарантии занятости со стороны работодателя и четкие обязательства со стороны работника. Однако работник добровольно или принудительно сокращает продолжительность своего рабочего времени.

Долевая занятость. Частным случаем добровольной частичной занятости является долевая занятость. Выделяют долевое участие со стороны работодателей (*employee sharing*) и со стороны работников (*job sharing*). В случае *employee sharing* несколько работодателей вместе нанимают одного работника, который выполняет их индивидуальные задания. Таким образом, в роли работодателя выступает не одна фирма, а группа компаний, которые несут солидарную ответственность перед сотрудником. Данный вид трудовых отношений позволяет небольшим фирмам использовать труд дорогостоящих профессионалов, которых они не смогли бы нанять поодиночке. В случае *job sharing* несколько сотрудников вместе отработывают одну ставку в компании и делят между собой либо обязанности, либо рабочие часы. Данный вид занятости подходит для тех, кто не может работать полный рабочий день (Publications Office of the European Union..., 2018).

Замаскированные трудовые отношения. По определению МОТ, это отношения, которые создают видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом (Международное бюро труда..., 2017). К ним относятся наем работников с помощью третьей стороны или заключение с работником гражданско-правового договора (договор подряда, договор на оказание услуг, договор поручения, агентский договор, договор о сотрудничестве и т.д.). При этом организация осуществляет руководство трудовой деятельностью работника и дает ему непосредственные указания о том, как выполнять работу (Wratny, 2020).

Заемный труд (outstaffing) имеет место тогда, когда наймодателем является одна фирма, а пользователем трудовых услуг — другая. Иными словами, работник состоит в отношениях найма (получает работу и оплату труда) с одной компанией — агентством по предоставлению персонала, а выполняет работу для другой организации. Организация — пользователь услуг снимает с себя все социально-трудовые обязательства перед работниками и минимизирует риски возникновения сбоев — агентство обязано предоставлять определенное количество работников без привязки к конкретным персоналиям. Если говорить об агентствах, то они, как правило, используют труд наиболее незащищенных слоев населения, согласных на относительно низкую оплату труда при негарантированной продолжительности занятости.

Трудовой кодекс РФ формально запрещает использование заемного труда (ст. 56-1). Вместе с тем в ТК используется понятие «договор о предоставлении труда работников (персонала)».

Портфельная занятость (portfolio work). Такая форма занятости предполагает, что работник (фрилансер) добровольно отказывается от единственного постоянного места работы и оказывает услуги многим работодателям одновременно. Портфельная занятость характерна в первую очередь для высококвалифицированных специалистов, зарекомендовавших себя в определенных отраслях, — это программисты, консультанты, переводчики, врачи, ученые, преподаватели. При этом фрилансер сам отвечает за продвижение своего личного бренда, а также за установление и поддержание связей с заказчиками¹.

Проектная занятость. Под проектной занятостью понимается заключение контракта для участия в работе, предусматривающей ограниченный период времени, заранее известный бюджет и четкий характер требований к результату. Отличие проектной занятости от неустойчивой заключается в гораздо большей самостоятельности работника и его добровольном выборе данного типа отношений (неустойчивая занятость носит, как правило, вынужденный характер и связана с безысходностью положения работника), а также значительно более высоком уровне оплаты труда. Отличие проектной занятости от портфельной заключается во временном характере участия в проектах (до окончания срока реализации самого проекта или его этапа).

Краудсорсинг (краудворкинг) предполагает использование технологических платформ для установления контакта между компаниями и широким кругом физических лиц, привлекаемых на добровольной основе для выполнения работ, связанных с решением тех или иных проблем инновационной производственной деятельности с использованием информационных технологий. Участие в работе может быть индивидуальным или групповым, оплачиваемым или безвозмездным, официально оформленным письменным договором или на основе устной сделки (Bourhis et al., 2020).

Зависимая самостоятельная занятость. Под зависимой самостоятельной занятостью понимается фактическое подчинение формально самостоятельного агента (самозанятого) конкретной компании. Сама зависимость может быть обусловлена различными обстоятельствами — (а) монополией заказчика, связанной в том числе со специфическим характером поставляемой продукции; (б) эффектом масштаба, который позволяет исполнителю (поставщику) существенно повысить свои доходы; (в) обеспечением самозанятого средствами производства и/или доступом к заказам;

¹ В силу сложившихся стереотипов в России в настоящее время портфельная занятость часто носит закамуфлированный характер. Многие портфельные специалисты числятся в штате какой-либо организации, одновременно оказывая услуги по совместительству и договорам подряда еще нескольким компаниям.

(г) контролем головной компании над общей инфраструктурой деятельности; (д) контролем головной компании над логистическими процессами.

Зависимые агенты при этом связаны с головной компанией договорами гражданско-правового характера — подряда, аренды и т.д., и на них не распространяется действие трудового законодательства. Тем не менее некоторые страны приняли специальные положения по распространению норм защиты и на зависимых самозанятых работников.

Отличие зависимой самостоятельной занятости от замаскированных трудовых отношений заключается в гораздо большей самостоятельности исполнителей в области принятия решений о способах выполнения работ, управлении своим рабочим временем и другими ресурсами.

Наемный предприниматель. Традиционный подход различает понятия «самозанятость» (работа на себя за свой страх и риск) и «наемный труд» (работа на работодателя за гарантированное вознаграждение — оплату труда). В современном мире все больше исполнителей одновременно выступают в роли наемных работников и мини-предпринимателей. При этом данный тип отношений может относиться как к формально самозанятым (зависимая самостоятельная занятость), так и к наемным работникам. Если говорить о наемных работниках, то здесь можно выделить два случая: (а) большая часть оплаты труда наемного работника зависит от величины привлеченных им денежных средств (специалисты по продажам, работники сферы услуг и др.) и (б) все или часть работников получают право на участие в прибыли компании (народные предприятия или специальная система бонусов, в том числе в форме опционов).

Многосторонние трудовые отношения. Частным случаем смешанной занятости являются многосторонние трудовые отношения. Речь идет о контактах производителей и потребителей услуг, условия для заключения которых предоставляет технологическая платформа. Интернет-платформы позволяют специалистам и их потенциальным клиентам находить друг друга по заданным критериям (репетитор и ученик, таксист и пассажир). Таким образом, трудовые отношения становятся не двусторонними (исполнитель — заказчик), а трехсторонними (исполнитель — платформа — заказчик). У каждого пользователя платформы (и у исполнителей, и у заказчиков) есть свой профиль с историей заказов и отзывами контрагентов — таким образом, платформа выступает определенным гарантом выполнения обеими сторонами сделки своих обязательств (OECD..., 2019, p. 13).

Коворкинг (co-working — объединение труда) — кооперация самозанятых путем: (а) создания зонтичной организации (umbrella organization), которая предоставляет самозанятым сотрудникам административную и юридическую поддержку; (б) в форме учреждения кооператива, объединяющего самозанятых специалистов; (в) совместной аренды рабочих мест (Publications Office of the European Union..., 2018).

Отдельным видом занятости в настоящее время является *волонтерство* — широкий круг деятельности, включая различные формы взаимопомощи, которая осуществляется добровольно на благо широкой общест-венности без расчета на денежное вознаграждение.

На появление и развитие новых форм занятости оказывают влияние следующие основные факторы:

I. *Научно-технический прогресс, в первую очередь информационно-коммуникационные технологии*

Благодаря информационным технологиям работники могут выполнять трудовые функции вне стационарного рабочего места — дистанционная или удаленная занятость. Интернет-платформы способствовали появлению таких формы занятости, как: *crowdworking* — использование платформ для установления контакта между компаниями и физическими лицами для выполнения субподрядных работ по решению тех или иных проблем инновационной производственной деятельности с использованием информационных технологий; *work-on-demand via apps* — использование мобильных приложений для установления контакта между заказчиком и исполнителем по поводу выполнения традиционных видов деятельности (уборка, курьерская работа, репетиторство) (Чесалина, 2018).

II. *Интересы стейкхолдеров: работников, работодателей и государства*

Работодатели заинтересованы в качественном выполнении работ за определенный промежуток времени с минимальными издержками. Качественное выполнение работ, как правило, можно обеспечить с помощью сохранения талантливых и высококвалифицированных работников, имеющих бессрочный трудовой договор. Однако потребность компании в рабочей силе может колебаться в зависимости от экономической ситуации, сезонности, наличия временных всплесков заказов и т.д. Решение данной проблемы достигается за счет привлечения работников на временной основе. Экономия на затратах (низкий уровень оплаты труда, уход от налогов, экономия на создании условий работы и жизни работников, переход на систему с нулевыми запасами и т.д.) подталкивает работодателя использовать удаленную занятость, вахтовый метод работы, временную форму занятости, заемный труд и т.д.

Большинство работников хотели бы иметь постоянную достойную хорошо оплачиваемую работу, обеспеченную государственными гарантиями (режим труда и отдыха, безопасность и гигиена труда, социальное обеспечение). Однако высокий уровень безработицы вынуждает часть работников соглашаться на кабальные условия, предлагаемые работодателями. Вместе с тем существует категория работников, заинтересованных в гибких формах занятости. Это высококвалифицированные специалисты (портфельная и проектная занятость), а также граждане, не имеющие возможности трудиться полный рабочий день.

Наконец, государство заинтересовано в росте национального дохода, а вместе с ним и налоговых поступлений, благосостоянии и социальном комфорте своего населения. Эти цели обуславливают такие задачи государства, как создание условий для роста производительности труда, сокращение безработицы и усиление ответственности бизнеса перед наемными работниками.

III. Институциональные факторы

В последние годы многие страны частично ослабили регулирование сферы труда с целью стимулирования роста занятости. Распространили срочные трудовые договоры на работы, не являющиеся временными по своей природе. В Италии и Испании это привело к распространению такой формы занятости практически на все сферы деятельности. В некоторых странах на законодательном уровне был разрешен заемный труд. Политика в области использования труда мигрантов также оказывает влияние на изменение форм занятости, ухудшая условия труда местных работников и увеличивая безработицу.

IV. Экономическая ситуация

Экономическая ситуация, подъемы и кризисы, в частности санкционные войны, расширяет использование одних форм занятости и сужает использование других. Так, ухудшение экономического положения приводит к распространению временных и частичных форм занятости. Однако при улучшении ситуации в экономике некоторые работодатели не спешат возвращаться к прежним отношениям.

V. Природные, техногенные и эпидемиологические факторы

В особом ряду стоят природные и техногенные факторы, которые могут потребовать, с одной стороны, дополнительной мобилизации населения для преодоления последствий стихийных бедствий (пожары, наводнения, землетрясения и т.п.), а с другой — обуславливать невозможность обеспечить занятость работников как в связи с бедственным состоянием компаний, так и вследствие угрозы взаимного заражения. В этих случаях необходимо использовать весь арсенал как нетрадиционных режимов занятости (удаленная работа и вахтовый метод), так и нестандартные формы занятости (неустойчивая занятость, долевая занятость, занятость по требованию, коворкинг, краудворкинг, использование труда волонтеров и др.).

Предлагаемая программа мер по восстановлению и защите рынка труда

Воздействие пандемии на мировой и российский рынки труда началось раньше, чем национальные правительства стали вводить ограничения на режимы работы предприятий, и закончится позже снятия этих ограничений. Это объясняется двумя основными обстоятельствами:

- развитием международного разделения труда — мировой товарный рынок уже давно стал глобальным;
- рынок труда представляет собой имманентную часть системы рынков, и любые изменения на товарных и финансовых рынках оказывают непосредственное влияние на спрос и предложение рабочей силы.

Если говорить о начальном влиянии пандемии на российский рынок, то в условиях глобализации товарного рынка оно проявилось в форме перебоев поставок импортной промежуточной продукции, прежде всего из Китая. Это привело к сбоям в обеспечении производства необходимыми компонентами, комплектующими и ингредиентами и, как следствие, сокращению выпуска некоторых российских компаний, что, в свою очередь, не могло не сказаться на спросе на труд и уровне оплаты труда.

Взаимосвязь системы рынков выражается в том, что:

- вынужденная приостановка работы организаций может иметь следствием банкротство и прекращение деятельности многих компаний, прежде всего малого и среднего бизнеса, что неизбежно приведет к сокращению спроса на труд;
- сокращение уровня оплаты труда во время вынужденного простоя уже привело к падению доходов значительной части россиян, ухудшению их финансового положения и экономических ожиданий. Как следствие, сокращается платежеспособный спрос населения, что, в свою очередь, влечет падение спроса на рынке факторов производства, в том числе труда;
- стагнация мировой экономики, начавшаяся под воздействием распространения коронавирусной инфекции, уже начала сказываться на объеме экспорта российской продукции, прежде всего углеводородов, что опять-таки будет вести к падению уровня деловой активности и сокращению реальных доходов бюджета. Все это неизбежно будет оказывать влияние на уровень доходов населения, а значит, и платежеспособный спрос;
- ухудшение финансового состояния значительного числа предприятий вследствие вынужденных простоев и падения спроса на выпускаемую ими продукцию будет вести либо к росту безработицы, либо к резкому сокращению уровня оплаты труда. Скорее всего будет наблюдаться и то, и другое.

Очевидно, что сложившаяся ситуация требует разработки комплекса мер как краткосрочного, так и долгосрочного характера. Причем эти меры должны быть направлены не только на стимулирование восстановления экономики, но и на создание условий для подготовки к новым экстренным ситуациям.

Обобщенная программа возможных мер представлена в табл. 4.

Таблица 4

Программа мер по восстановлению и защите рынка труда

	Макроуровень	Мезоуровень	Микроуровень
Удаленная занятость	Изменение законодательства, регулирующего использование удаленного труда. Упрощение регламента перехода на дистанционный режим работы	1. Выравнивание дифференциации регионов по уровню доступа к ИКТ 2. Консультационная помощь работодателям по организации удаленной занятости 3. Создание условий для использования ИКТ в отдаленных и обособленных районах (Крайний Север, моногорода, воинские гарнизоны)	Вложение средств в создание и оснащение удаленных рабочих мест
Вахтовый режим занятости	1. Изменение законодательства, регулирующего использование вахтового метода работы 2. Субсидии компаниям для организации мест временного проживания работников в случае ухудшения эпидемиологической обстановки (в первую очередь для организаций медицины, транспорта и энергетики)	Помощь в перепрофилировании государственного и санаторно-курортного фонда для организации мест временного проживания работников, занятых на вахтовых работах	Заблаговременное строительство общежитий для временного проживания работников в случае ухудшения эпидемиологической обстановки
Самозанятость	1. Стимулирование самозанятости высвобождаемых работников путем расширения мер государственной поддержки индивидуальных предпринимателей и самозанятых 2. Распространение части гарантий трудового права на самозанятых	Организация бесплатных курсов и программ обучения для начинающих предпринимателей, в том числе в дистанционном режиме	Предоставление высвобождаемым работникам возможности перехода на режим самозанятости при сохранении договорных связей с предприятием

		Макроуровень	Мезоуровень	Микроуровень
Долевая занятость		1. Более четкая регламентация гарантий работников в условиях долевой и временной занятости 2. Улучшение регламента перехода на долевую и временную занятость	1. Организация общественных работ для поддержания доходов и социальной поддержки работников 2. Создание временных рабочих мест для простаивающих работников	1. Разъяснение работникам текущей ситуации и перспектив возвращения к нормальному режиму работы 2. Организация временных подработок для простаивающих работников 3. Оказание психологической помощи работникам
Временная занятость				
Вынужденные отпуски		1. Изменение законодательства, регулирующего использование вынужденных отпусков 2. Предоставление субсидий работникам, отправленным во временный вынужденный отпуск		
Вынужденное увольнение работников		1. Увеличение размера пособий по безработице и увеличение периода их получения 2. Стимулирование развития технологий многосторонней занятости 3. Замена страхования на случай безработицы страхованием занятости (вместо увольнения — уход в отпуск для повышения квалификации) при краткосрочном сокращении объемов работ	1. Переструктурирование служб занятости 2. Оказание психологической помощи высвобождаемым работникам 3. Привлечение лучших специалистов к переобучению работников 4. Организация общественных работ для обеспечения занятости высвобождаемых работников	1. Создание временных рабочих мест и организация системы подработок для высвобождающихся работников 2. Сохранение связей с работниками с помощью системы взаимной самозанятости
Роботизация и автоматизация производственного процесса		Разработка и реализация национального плана по роботизации и автоматизации производства (аналог плана ГОЭЛРО)	Региональные субсидии и налоговые преференции для предприятий, активно внедряющих роботизацию и автоматизацию	Вложение средств в роботизацию и автоматизацию производства

Источник: составлено авторами.

Заключение

В ходе исследования были получены следующие результаты.

1. Предложена таксономия видов занятости, основанная на разделении понятий «режимы занятости» — «способы организации производства», и «формы занятости» — «организационно-правовые способы оформления трудовых отношений». Выделены традиционный, удаленный и вахтовый режимы занятости. Формы занятости разделены на стандартные (самозанятость, наемный труд) и нестандартные. Нестандартные формы занятости предложено разделить на три блока — вынужденные (неустойчивая занятость, заемный труд, замаскированные трудовые отношения, принудительная частичная занятость), добровольные (портфельная, проектная, долевая формы занятости и краудворкинг) и смешанные формы (зависимая самозанятость, наемный предприниматель, многосторонняя занятость, коворкинг).

2. Выявлены основные факторы, которые оказывают влияние на появление и развитие новых видов занятости: научно-технический прогресс, интересы работников и работодателей, институциональные факторы, экономическая ситуация, природные и техногенные факторы, включая эпидемии.

3. Проведен анализ трансформации рынка труда в условиях пандемии. Обосновано, что пандемия не породила новых режимов и форм занятости, она лишь изменила пропорции использования имеющихся режимов и конфигурацию уже существующих форм.

4. Предложен пакет действий на макро-, мезо- и микроуровне для подготовки к чрезвычайным ситуациям на рынке труда. Пакет включает в себя предложения по регулятивному, материальному и психологическому обеспечению роботизации и автоматизации производства, использованию дистанционного и вахтового режимов работы, а также нестандартных форм занятости.

Список литературы

Багирова А. П., & Ильвес Э. В. (2016). Параметры состояния социально-трудовой сферы общества как индикаторы роста прекаризации труда. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*, 12, 85–93.

Бобков В. Н., Вередюк О. В., Колосова Р. П., & Разумова Т. О. (2014). *Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ*. ТЭИС.

Варшавская Е. Я. (2009). *Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика*. Кемеровский государственный университет.

Вередюк О. В. (2013). Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика*, 1, 25–32.

Гимпельсон В. Е., & Капелюшников Р. И. (2005). *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. ГУ ВШЭ.

Гимпельсон В. Е., & Капелюшников Р. И. (2006). *Нестандартная занятость в российской экономике*. ГУ ВШЭ.

Карташова Л. В. (2020). Минимизация социально-экономических потерь высвобождения персонала в условиях экономического кризиса и преодоления последствий распространения новой коронавирусной инфекции. *Вестник РЭУ имени Г. В. Плеханова*, 4, 87–96.

Колосова Р. П., Разумова Т. О., & Артамонова М. В. (2019). Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается). *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 3, 174–190.

Колот А. М. (2013). Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации. *Уровень жизни населения регионов России*, 11, 93–101.

Комарова И. П., Сигарев А. В., & Устюжанина Е. В. (2020). Дистанционная занятость в формируемой в России цифровой экономике: уроки пандемии. *Российский экономический журнал*, 4, 42–55.

Котляров И. Д. (2015). *Нестандартные формы занятости. Общество и экономика*, 1-2, 203–218.

Маслова Е. В. (2018). Государственное регулирование нестандартной занятости: современный подход. *Экономика труда*, 4, 1059–1072.

Маслюкова Е. П., & Вольчик В. В. (2019). Прекариат и высшее образование. *Актуальные проблемы экономики и права*, 4, 1579–1591.

Мастеров А. И. (2019). Факторы формирования неформальной занятости в России и меры налоговой политики, направленные на их нейтрализацию. *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*, 3, 490–508.

Международное бюро труда. (2017). *Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия*. МБТ.

Никифорова А. А. (1991). *Рынок труда: занятость и безработица*. Международные отношения.

Потуданская В. Ф., & Мокрецова А. В. (2012). *Классификация нестандартных форм занятости*. *Вестник Волгоградского института бизнеса*, 1, 75–79.

Радаев В. В. (2009). Теневая экономика России: изменение контуров. *Pro et Contra*, 1, 5–24.

Стребкова А. А. (2020). Дистанционный труд: развитие, проблемы, перспективы. *Вопросы российской юстиции*, 7, 374–381.

Чесалина О. В. (2018). От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ. *Трудовое право в России и за рубежом*, 1, 22–25.

Bourhis P., H  lou  t L., Miklos Z., & Singh R. (2020) Data Centric Workflows for Crowdsourcing. In: Janicki R., Sidorova N., Chatain T. (eds) *Application and Theory of Petri Nets and Concurrency. PETRI NETS 2020. Lecture Notes in Computer Science*, 12152. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-51831-8_2

Countouris, N., & De Stefano, V. (2019). *New trade union strategies for new forms of employment*. ETUC, Brussels.

Department of Social Protection (2020, June, 16). *COVID-19 Pandemic Unemployment Payment*. <https://www.gov.ie/en/service/be74d3-covid-19-pandemic-unemployment-payment/>

Employment and Social Development Canada. (2020). *Work-Sharing Program — COVID-19*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/work-sharing/notice-covid-19.html>

Guyot K., & Sawhill I. V. (2020, April 6). *Telecommuting will likely continue long after the pandemic*. <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/06/telecommuting-will-likely-continue-long-after-the-pandemic/>

Hart K. (1973). Informal economy opportunities and the urban employment in Ghana. *Journal of Modern Africa Studies*, 11, 61–89.

International Labour Office. (2020). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Geneva, ILO.

Kartseva M. A., & Kuznetsova P. O. (2020). The economic consequences of the coronavirus pandemic: which groups will suffer more in terms of loss of employment and income? *Population and Economics*, 4 (2), 26–33.

OECD. (2019). *Policy Responses to New Forms of Work*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>

Publications Office of the European Union. (2018). *Overview of new forms of employment*. Eurofound, Luxembourg.

Swissinfo. (2020, May 25). *Telework likely to continue after Covid-19, but not on a large scale*. https://www.swissinfo.ch/eng/workplaces_telework-likely-to-continue-after-covid-19--but-not-on-a-large-scale/45783004

Wratny J. (2020). New Forms of Employment. A Panoramic View of the Issues. In: Wratny J., Ludera-Ruszel A. (eds) *New Forms of Employment. Prekarisierung und soziale Entkopplung—transdisziplinäre Studien*. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_1

References

Bagirova A. P., & Il'ves E. V. (2016). Parameters of the state of the social and labor sphere of society as indicators of the growth of labor precarization. *Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'*, 12, 85–93.

Bobkov V. N., Veredyuk O. V., Kolosova R. P., & Razumova T. O. (2014). *Employment and Social Precarization in Russia: An Introduction to Analysis*. TEIC.

Varshavskaya E. YA. (2009). *Employment flexibility: foreign experience and Russian practice*. Kemerovskij gosudarstvennyj universitet.

Veredyuk O. V. (2013). Employment volatility: theoretical foundations and assessment of the scale in Russia. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 5: Ekonomika*, 1, 25–32.

Gimpel'son V. E., & Kapelyushnikov R. I. (2005). *Precarious work and the Russian labor market*. GU VSHE.

Gimpel'son V. E., & Kapelyushnikov R. I. (2006). *Precarious work in the Russian economy*. GU VSHE.

Kartashova L. V. (2020). Minimization of socio-economic losses in the release of personnel in the context of the economic crisis and overcoming the consequences of the spread of a new coronavirus infection. *Vestnik REU imeni G. V. Plekhanova*, 4, 87–96.

Kolosova R. P., Razumova T. O., & Artamonova M. V. (2019). People and work in the digital economy (dedicated to the 100th anniversary of the International Labor Organization). *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seria 6. Ekonomika*, 3, 174–190.

Kolot A. M. (2013). Transformation of the institution of employment as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, 11, 93–101.

Komarova I. P., Sigarev A. V., & Ustyuzhanina E. V. (2020). Distance employment in the emerging digital economy in Russia: lessons from the pandemic. *Rossiiskij ekonomicheskij zhurnal*, 4, 42–55.

Kotlyarov I. D. (2015). Non-standard forms of employment. *Obshchestvo i ekonomika*, 1-2, 203–218.

Maslova E. V. (2018). State regulation of precarious work: a modern approach. *Ekonomika truda*, 4, 1059–1072.

Maslyukova E. V., & Vol'chik V. V. (2019). Precaria and higher education. Aktual'nye problemy ekonomiki i prava, 4, 1579–1591.

Masterov A. I. (2019). Factors of Formation of Informal Employment in Russia and Measures of Tax Policy aimed at neutralizing it. *Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'*, 3, 490–508.

Mezhdunarodnoe Byuro Truda. (2017). *Non-standard forms of employment. Analysis of problems and prospects for solutions in different countries*. Obzornaya versiya. MBT.

Nikiforova A. A. (1991). *Labor market: employment and unemployment*. Mezhdunarodnye otnosheniya.

Potudanskaya V. F., & Mokrecova A. V. (2012). Classification of non-standard forms of employment. *Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, 1, 75–79.

Radaev V. V. (2009). Russia's shadow economy: changing contours. *Pro et Contra*, 1, 5–24.

Strebkova A. A. (2020). Remote work: development, problems, prospects. *Voprosy rossijskoj yusticii*, 7, 374–381.

CHesalina O. V. (2018). From non-standard forms of employment to work based on Internet platforms. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 1, 22–25.