

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 331.101.262(470)

ББК 65.240(2Рос)

© Попов А.В.

## РАБОТНИКИ СТАНДАРТНОЙ И НЕСТАНДАРТНОЙ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА<sup>1</sup>



ПОПОВ АНДРЕЙ ВАСИЛЬЕВИЧ

Институт социально-экономического развития территорий

Российской академии наук

Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького д. 56а

E-mail: ai.popov@yahoo.com

*Одной из тенденций современного рынка труда является трансформация занятости. Под влиянием множества факторов, обусловивших изменение спроса и предложения на труд, традиционная для индустриальных экономик XX века стандартная занятость начала отходить на второй план, уступая место менее устойчивым формам закрепления социально-трудовых отношений. В отличие от стабильной занятости по найму в рамках бессрочного трудового договора и полного рабочего дня все большее распространение получают такие формы занятости, как неполная и вторичная занятость, временное трудоустройство, самозанятость и т. д. Несмотря на повышенное внимание научного сообщества к данной теме, единой точки зрения на влияние нестандартной занятости на экономическое развитие и качество трудовой жизни работающего населения в настоящий момент не оформилось. В связи с этим актуальным представляется сравнительное исследование положения работников стандартной и нестандартной форм занятости с целью выявления особенностей. Методологическую основу работы составил разработанный в Институте социально-экономического развития территорий РАН инструментарий определения стандартной и нестандартной форм занятости, опирающийся на концептуальные положения С. Крэнфорд, Л. Воско и Н. Жукевич. Информационную базу исследования составили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 год. Проведенный анализ позволил уста-*

<sup>1</sup> Статья выходит при поддержке гранта РГНФ, проект № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

новить, что среди занятого населения региона преобладают нестандартные трудовые отношения (59%). Тревожным представляется тот факт, что они характеризуются в основном признаками, негативно сказывающимися на качестве трудовой жизни работающего населения, среди которых можно выделить отсутствие базовых социальных гарантий и трудового контракта, вторичную занятость и т. д. В результате вовлеченными в нестандартную занятость оказываются, прежде всего, уязвимые категории населения: молодежь и люди с низким уровнем образования. Хотя это и предоставляет меньше возможностей для самореализации в трудовой деятельности, зачастую подобного рода занятость выступает единственным вариантом выхода на рынок труда. Все это обуславливает необходимость учета выявленных особенностей при формировании рекомендаций по регулированию нестандартных форм социально-трудовых отношений.

*Рынок труда, стандартная занятость, трудовой потенциал, нестандартная занятость, прекариат, неустойчивая занятость.*

В настоящее время в теории и на практике сложилось достаточно четкое представление о «стандартной» и «нестандартной» занятости. Под первой обычно понимают стабильную занятость по найму на условиях полного рабочего дня в рамках бессрочного трудового договора с работодателем, а под второй – любое отклонение от заданного стандарта. На современном рынке труда оба вида занятости получили широкое распространение. Стандартная модель преобладает прежде всего в развитых странах (такую форму занятости имеют порядка 70% наемных работников в Европе и США), в то время как в слаборазвитых наиболее распространенными формами трудоустройства остаются самозанятость и случайные заработки, т. е. нестандартные формы социально-трудовых отношений. Примечательно, что в государствах с переходной экономикой, таких как Бразилия и Аргентина, большинство рабочих мест, созданных в 2000-х гг., представляют формальный сектор с бессрочными трудовыми договорами [18].

Вместе с тем, стандартная занятость, столь характерная для индустриальных экономик XX века, все меньше отражает реальную ситуацию на рынке труда. Как следует из доклада «Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2015», подготовленного Международной организацией труда, ей охвачена лишь одна четверть наемных

работников [4]. Хотя подобное соотношение и достигается в основном за счет наименее благополучных стран, с 80-х гг. одной из тенденций развития глобального рынка труда становится дестандартизация занятости [16, с. 15]. Так, в Европейском союзе в период 1984–2015 гг. временное трудоустройство увеличилось с 8 до 14% (с 5 до 14% – в Италии; с 3 до 17% – во Франции; с 10 до 13% – в Германии), а неполная занятость – с 12 до 17% (с 8 до 19% – в Италии; с 11 до 14% – во Франции; с 11 до 22% – в Германии)<sup>2</sup>. Показательным является опыт Японии, где, несмотря на существование системы пожизненного найма, с 1986 по 2008 год удельный вес «нерегулярных работников» (занятых неполный рабочий день, внештатных сотрудников, заемных работников и т. д.) возрос с 17 до 34% [9]. Данные процессы в полной мере характерны и для России. Уже в 2004 году количество нестандартно занятых варьировалось от 25 до 70% [1, с. 28; 6, с. 152]. Стоит отметить, что подобные отличия в оценках обусловлены, прежде всего, использованием разных методик.

В основе трансформации занятости в мире лежит множество факторов. С одной стороны, это изменение спроса на труд. Структурные преобразования в экономиках (сокращение доли промышленности

<sup>2</sup> Данные ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://data.oecd.org>

и рост сферы услуг), глобализация рынка труда, внедрение достижений научно-технического прогресса и т. д. привели к необходимости поиска мобильных работников, способных быстро адаптироваться к часто меняющимся условиям. С другой стороны, это изменение предложения на труд. Глобальные демографические процессы наложили отпечаток на состав рабочей силы. Рост выхода на рынок труда пожилых граждан, женщин, людей с ограниченными возможностями здоровья, студентов и других категорий обозначил необходимость создания гибких рабочих мест, основными чертами которых выступили неполный рабочий день, временное трудоустройство, дистанционная занятость и т. д.

В современной научной литературе присутствует большое количество публикаций, посвященных трансформации занятости. В силу специфики протекания данного процесса в разных странах подобные исследования зачастую носят локальный характер, в связи с чем можно выделить труды В. Айхорста, В. Тобша (Германия); М. Дея, А.Л. Каллеберга (Соединенные Штаты Америки); К. Гарсия-Серрано, Дж. Доладо, М.А. Мало (Испания); К. Кубо, Н. Огино, К. Хамагучи (Япония); Д. Сторри, Б. Холмунда (Швеция); Б.Х. Ли, С.М. Юн, Б.С. Ю (Республика Корея); Т.С. Папола, Дж. Прадхан (Индия) и т. д. Теоретическому осмыслению категории «нестандартная занятость» и изучению ее форм посвящены работы Дж. Н. Барона, Дж. Берджесса, Р. Блатта, Л. Воско, И. Джорджа, Н. Жукевич, С. Крэнфорд, И. Кэмпбелла, Дж. Пфелфера, Г. Стэндинга, С. Дж. Эшфорда и др. Несмотря на относительную новизну научного направления в России, оно активно развивается и отечественными учеными. Так, различные аспекты нестандартной занятости рассматриваются в исследованиях В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, И.Д. Котлярова, О.Ю. Никишиной, Л.И. Смирных,

Е.А. Черных и др. Развитие нестандартных форм занятости и дестабилизация социально-трудовых отношений обусловили усиление внимания к проблеме прекаризации. Данным вопросом активно занимаются Е.Н. Гасюкова, З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова, А.М. Панов, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратан и др.

В то же время, в науке отсутствует единая точка зрения относительно влияния трансформации занятости на положение субъектов рынка труда [2, с. 212]. Однако многие ученые сходятся во мнении о том, что нестандартная занятость представляет серьезную угрозу гарантиям трудовых прав работников, что выражается в небезопасных условиях труда, отсутствии карьерных возможностей, нестабильности и бедности [11, с. 19]. Кроме того, как показывают исследования, она оказывает негативное влияние на прочность семейных отношений и удовлетворенность браком, взаимоотношения между родителями и детьми, свободное время и психологическое благополучие [12; 13; 14; 17]. Вместе с тем, распространение новых форм занятости является естественным процессом, в результате чего актуальным представляется изучение их особенностей с целью формирования эффективного механизма по их регулированию.

Таким образом, в настоящей статье принята попытка проведения сравнительного анализа положения работников стандартной и нестандартной форм занятости. Данный этап станет отправной точкой для проведения углубленного исследования неустойчивой занятости и ее влияния на качественные характеристики трудящихся. Информационную базу работы составили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области за 2016 год<sup>3</sup>. В связи с мно-

<sup>3</sup> Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится ИСЭРТ РАН с 1997 года. Объектом исследования является население трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

Таблица 1. Основные критерии выделения стандартной занятости и их интерпретация в исследовании

Критерий оценки	Интерпретация в исследовании
1. Работа в формальном секторе	Исключаются респонденты, занятые на условиях устной договоренности с работодателем
2. Полный объем социальных благ и гарантий, соблюдение всех трудовых прав, регламентированных законодательством	Наличие у респондента обязательного социального страхования, оплачиваемого очередного отпуска и оплаты временной нетрудоспособности
3. Наличие одного работодателя	Респондент работает только на основной работе
4. Бессрочный характер трудового договора	Наличие у респондента бессрочного (постоянного) трудового договора с работодателем
5. Режим полного рабочего времени	Респондент занят полный рабочий день на основной работе

Источник: составлено автором на основе: Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки [Электронный ресурс] // Вопросы территориального развития. – 2016. – № 3. – Режим доступа : <http://vtr.vsc.ac.ru/article/1894>

гообразием критериев выделения стандартной и нестандартной занятости мы будем придерживаться разработанного в ИСЭРТ РАН инструментария, методологической основой для которого послужили концептуальные положения С. Крэнфорд, Л. Воско и Н. Жукевич [8]. В соответствии с используемым подходом социально-трудовые отношения являются стандартными, если их признаки удовлетворяют пяти критериям (табл. 1). В случае невыполнения хотя бы одного из требований занятость автоматически становится нестандартной.

Согласно вышеназванному подходу, 41% населения Вологодской области можно отнести к стандартно занятым. Полученный результат объясняется следующим образом: 43% работников не обладают базовыми социальными гарантиями; 28% не имеют бессрочного (постоянного) трудового договора; 23% не только трудятся по основному месту работу, но и имеют дополнительный заработок; 15% характеризуются неполной занятостью; 10% работают на условиях устной договоренности. Поскольку наибольшим удельным весом обладают факторы, отрицательно сказывающиеся на положении трудящихся на рынке труда, можно сделать вывод о том, что нестандартная занятость в регионе проявляется преимущественно в негативном ключе.

Судя по социально-демографическим характеристикам работников, стандартная занятость шире представлена в эко-

номическом, нежели административном центре Вологодской области (40% в г. Череповце против 35% в г. Вологде; табл. 2). По всей видимости, это связано с индустриальной развитостью первого, что предполагает наличие большего количества рабочих мест со стандартными условиями труда, которые обеспечивают непрерывное и ритмичное производство на промышленных предприятиях города. По состоянию на 2015 год, удельный вес работников различных сегментов обрабатывающей отрасли в Череповце составил 37%, в то время как в Вологде значения показателя не превышали 13%<sup>4</sup>. Интересно, что процессы дестандартизации занятости в еще меньшей степени затронули районы области.

Нестандартная занятость ярче выражена среди мужчин (63 против 45% у женщин). Во многом это связано с тем, что они являются более гибкими в плане трудоустройства. В результате стандартные условия труда, в большинстве своем, свойственны женщинам, фактор стабильности для которых в процессе поиска работы является определяющим. Кроме того, нестандартная занятость в большей степени характерна для молодежи, нежели чем для лиц старшего возраста (67 против 56%). Поскольку «стандартные» рабочие места являются более «требовательными» к качественным характеристикам соискателя, молодые люди, прибегая к иным формам закрепления

<sup>4</sup> Данные Вологдастата [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vologdastat.gks.ru>

**Таблица 2. Социально-демографические характеристики населения в разрезе различных форм занятости, %**

Критерий	Группа	Стандартная занятость	Нестандартная занятость
Территория	Область	40,9	59,1
	Вологда	34,8	65,2
	Череповец	40,2	59,8
	Районы	45,6	54,4
Пол	Мужчины	37,1	62,9
	Женщины	55,1	44,9
Возраст	До 30 лет	33,2	66,8
	После 30 лет	43,6	56,4
Образование	Ниже среднего и среднее	34,2	65,8
	Среднее специальное	35,5	64,5
	Высшее и н/высшее	51,4	48,6
Среднемесячная заработная плата, руб.	17206,1	20679,6	
Источник: здесь и далее: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2016 г.			

**Таблица 3. Распределение различных форм занятости в разрезе видов экономической деятельности, %**

Вид экономической деятельности	Стандартная занятость	Нестандартная занятость
Гостиницы и рестораны	20,7	79,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	21,4	78,6
Оптовая и розничная торговля	27,9	72,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	28,7	71,3
Строительство	34,3	65,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	42,2	57,8
Транспорт и связь	44,7	55,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	48,3	51,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	49,1	50,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	54,8	45,2
Финансовая деятельность	53,7	44,7
Образование	60,4	39,6
Примечание: ранжировано по столбцу «нестандартная занятость».		

социально-трудовых отношений, имеют возможность реализовать себя в трудовой деятельности и приобрести необходимый опыт [10, с. 186]. Это отчасти подтверждает тот факт, что при повышении уровня образования наблюдается сокращение удельного веса «нестандартных» работников. Если среди лиц с начальным профессиональным образованием их доля составляет 66%, то среди людей с высшим – 49%. Неслучайно, среднемесячная заработная плата респондентов в условиях стандартной занятости значительно превосходит таковую в случае

нестандартной (20,7 тыс. руб. против 17,2 тыс. руб.), хотя данный фактор и не является исчерпывающим.

Как видно из *таблицы 3*, в Вологодской области стандартная занятость в большинстве своем проявляется в таких видах экономической деятельности, как образование (60%), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (55%) и финансовая деятельность (54%). Нестандартная же занятость доминирует в сферах предоставления различных услуг: гостиницы и рестораны (79%), операции с недвижимым имуществом, аренда и предо-

Таблица 4. Качество трудового потенциала работающего населения в зависимости от формы занятости

Качество трудового потенциала	Стандартная занятость		Нестандартная занятость	
	К	УР	К	УР
Физическое здоровье	0,742	81,7	0,758	80,6
Психическое здоровье	0,808	82,8	0,776	78,4
Когнитивный потенциал	0,633	80,5	0,623	75,7
Творческий потенциал	0,572	68,6	0,567	67,2
Коммуникабельность	0,762	82,8	0,757	81,3
Культурный уровень	0,675	80,3	0,683	78,7
Нравственный уровень	0,784	81,9	0,768	79,5
Потребность в достижении	0,652	71,2	0,659	71,2
Социальная дееспособность	0,688	78,7	0,678	76,6

Примечание: К – качество трудового потенциала; УР – уровень реализации качества трудового потенциала.

ставление услуг (79%), оптовая и розничная торговля (72%). Подобное распределение объясняет причины концентрации работников в организациях той или иной формы собственности. Так, «стандартные» рабочие места характерны, прежде всего, для государственных (муниципальных) хозяйствующих субъектов и акционерных обществ (39 и 34% соответственно), а «нестандартные» – для индивидуальных и частных предприятий (42%).

Что касается накопленных возможностей работников, то данные мониторинга показывают, что качество трудового потенциала у стандартно занятых несколько выше, чем у занятых нестандартно (табл. 4). Индекс социальной дееспособности<sup>5</sup> в первом случае составляет 0,688, во втором – 0,678.

Среди восьми базовых характеристик качества трудового потенциала «стандартные» работники уступают «нестандартным» лишь в оценках физического здоровья (0,742 против 0,758), культурного уровня (0,675 против 0,683) и потребности в достижениях (0,652 против 0,659). Данная особенность может быть связана с отраслевой спецификой занятости. К примеру, нестандартной форме закрепления социально-трудовых отношений в большей степени свойственны рабочие места, предполагающие тяжелый физический труд, вследствие чего на них трудоустраиваются люди с соответствующими

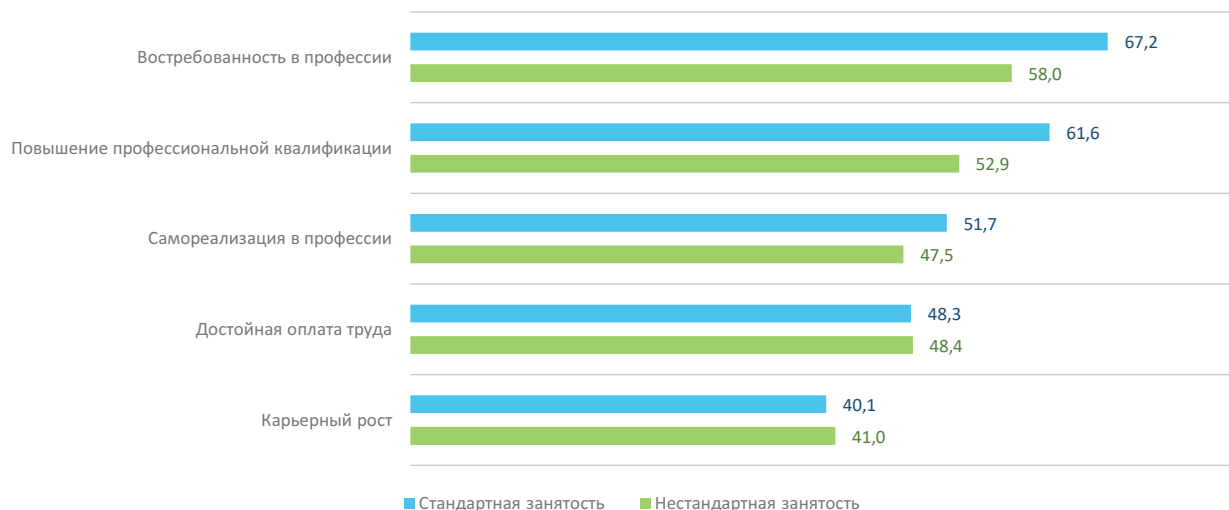
качествами качественными характеристиками. По всем же остальным показателям стандартно занятые демонстрируют лидерство.

В то же время, степень использования накопленного потенциала<sup>6</sup> находится примерно на одном уровне вне зависимости от формы занятости респондентов (79% у занятых стандартно против 77% у нестандартно). При этом наибольшие различия наблюдаются по таким компонентам, как когнитивный потенциал (81 против 76%) и психическое здоровье (83 против 78%). Во всех остальных случаях отклонения находятся на уровне ошибки выборки и не позволяют сделать каких-либо однозначных выводов.

Несмотря на в целом схожий уровень реализации трудового потенциала, при стандартной занятости работники более позитивно оценивают свои профессиональные перспективы (рис. 1). В первую очередь это касается таких аспектов, как востребованность в профессии и повышение квалификации, где различия достигают 9 процентных пунктов. Нестандартно занятые демонстрируют меньшую уверенность и в вопросах самореализации в трудовой деятельности, однако примерно одинаково оценивают возможности достойной оплаты

<sup>5</sup> Индекс социальной дееспособности – интегральная характеристика качества трудового потенциала. Подробнее ознакомиться с методикой можно в [7].

<sup>6</sup> Уровень реализации качества трудового потенциала показывает степень использования работающим населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности. Методика, разработанная в ИСЭРТ РАН, основана на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе?», «В какой мере используете свои качества и умения?» [5].



**Рис. 1. Оценка профессиональных перспектив в зависимости от формы занятости (варианты ответов «высокие» и «скорее высокие»), %**

**Таблица 5. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?», %**

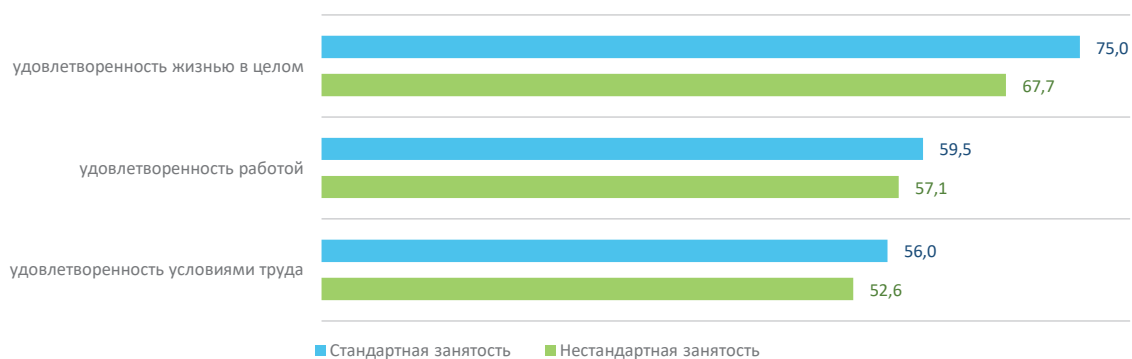
Характеристика трудовой деятельности	Вариант ответа	Стандартная занятость	Нестандартная занятость
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	Часто бывает	61,4	48,9
Перевыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) более чем на 100% (делаю больше, чем требуют)		40,2	32,6
Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе и т. д.		12,6	15,6
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	Совсем не бывает	77,2	64,1
Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование и т. д.		75,9	68,5
Невыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий), делаю меньше, чем от меня требуют		56,5	47,3

труда и карьерного роста. Все это позволяет констатировать, что стандартная занятость предоставляет индивиду больше возможностей, нежели нестандартная.

Как показывают результаты опроса, среди множества барьеров, препятствующих реализации накопленного трудового потенциала, нестандартно занятые работники, в отличие от стандартно занятых, значительно чаще отмечают такие факторы, как работа не по специальности (17 против 11%), недостаток профессиональных знаний (16 против 8%), неудобный график работы (11 против 7%) и недостаток сопутствующих навыков (7 против 4%).

Вместе с тем, трудовая активность работников различных форм занятости не является одинаковой (табл. 5). Согласно

самооценкам респондентов, при стандартной форме закрепления социально-трудовых отношений чаще фиксируются случаи сдачи работы с высоким качеством и перевыполнения плановых заданий. При этом значительно реже выявляются факты нарушения трудовой (опоздания, прогулы, уход раньше времени) и исполнительской дисциплины. В свою очередь «нестандартным» работникам в большей степени свойственно проявление творческой активности, что выражается в подаче рационализаторских предложений, направленных на улучшение работы организации. В связи с этим можно предположить, что стандартная занятость, по сравнению с нестандартной, обеспечивает более высокую трудовую отдачу индивидов.



**Рис. 2. Удовлетворенность различными аспектами жизни (варианты ответов «вполне удовлетворен(а)» и «скорее удовлетворен(а), чем нет»), %**

В результате все это сказывается на удовлетворенности различными аспектами жизни. Если говорить в общем, то, как видно из *рисунка 2*, «стандартные» работники выше оценивают собственное благополучие, чем «нестандартные» (75 против 68%). Кроме того, они в большей степени удовлетворены как нынешними условиями труда (56 против 53%), так и работой в целом (60 против 57%). Однако важно отметить, что в процессе оценки отдельных аспектов условий труда (санитарно-гигиенической и психологической обстановки на рабочем месте, технической оснащенности, безопасности) было установлено, что нестандартно занятые лидируют по всем позициям. Для объяснения причин подобных расхождений требуется проведение дополнительных исследований.

Таким образом, проведенный анализ позволил не только выявить особенности положения работников стандартной и нестандартной занятости, но и оценить масштабы распространенности данных

форм социально-трудовых отношений на примере Вологодской области. Как показали результаты мониторинга, нестандартная занятость доминирует на региональном рынке труда. При этом тревожным является тот факт, что она характеризуется, прежде всего, признаками, негативно сказывающимися на качестве трудовой жизни работающего населения. К ним можно отнести отсутствие базовых социальных гарантий, устное оформление трудовых отношений, вторичную занятость и т. д. В итоге качество трудового потенциала «нестандартных» работников уступает качеству «стандартных». Несмотря на это, они на равных реализуют свои знания, умения и навыки в трудовой деятельности, одновременно не питая иллюзий относительно своих профессиональных перспектив. В связи с этим в дальнейшей работе при формировании рекомендаций по регулированию нестандартных форм занятости необходимо учитывать выявленную специфику их проявления.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон, В. Е. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] : препринт / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
2. Котляров, И. Нестандартные формы занятости [Текст] / И. Котляров // Общество и экономика. – 2015. – № 1-2. – С. 203-218.
3. Панов, А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки [Электронный ресурс] / А. М. Панов // Вопросы территориального развития. – 2016. – № 3. – Режим доступа : <http://vtr.vscs.ac.ru/article/1894>



4. Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2015: меняющийся характер занятости: резюме [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_368656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_368656.pdf)
5. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] / колл. авторов ; под ред. А. А. Шабуновой. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
6. Скударева, Н. З. Нестандартная занятость в России [Текст] / Н. З. Скударева // Ученые записки РГСУ. – 2008. – № 1. – С. 149-153.
7. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В. А. Ильин, К. А. Гулин, Г. В. Леонидова, В. В. Давыдова. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
8. Cranford, C. J. Precarious employment in the Canadian labor market: a statistical portrait [Text] / C. J. Cranford, L. F. Vosko, N. Zukewich // Just labour. – 2003. – Vol. 3. – P. 6-22.
9. Futagami, S. Non-standard employment in Japan: gender dimensions [Electronic resource] / S. Futagami. – Available at : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_192841.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_192841.pdf)
10. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects [Text] / International Labour Organization; International Labour Office. – Geneva : ILO, 2016. – 375 p.
11. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (Geneva, 16–19 February 2015) [Text] / International Labour Organization. – International Labour Office – Geneva : ILO, 2015. – 63 p.
12. Presser, B. H. Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families [Text] / B. H. Presser. – N. Y. : Russell Sage Foundation, 2003. – 267 p.
13. Ross, N. Community belonging and health [Electronic resource] / N. Ross. – Available at : <http://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/2001003/article/6105-eng.pdf>
14. Staines, G. L. The impact of work schedules of the family [Electronic resource] / G. L. Staines, J. H. Pleck. – Available at : <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015071885987;view=1up;seq=1>
15. Townson, M. Women in non-standard jobs: the public policy challenge [Electronic resource] / M. Townson. – Available at : <http://www.publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-105-2003E.pdf>
16. Walker, B. How does non-standard employment affect workers? A consideration of the evidence [Text] / B. Walker // New Zealand Journal of Employment Relations. – Vol. 36 (3). – P. 14-29.
17. White, L. The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations [Text] / L. White, B. Keith // Journal of Marriage and Family. – 1990. – № 52 (2). – P. 453-462.
18. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs [Electronic resource]. – Available at : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368626.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

*Попов Андрей Васильевич* – младший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького д. 56а. E-mail: ai.popov@yahoo.com. Тел. (8172) 59-78-10.

Попов А.В.

## EMPLOYEES OF STANDARD AND NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT ON THE REGIONAL LABOR MARKET

*The transformation of employment is one of the trends of the modern labor market. Under the influence of many factors that caused changes in labor demand and labor supply, the standard employment typical of industrial economies of the twentieth century began to recede into the background, giving way to less stable forms of securing social and labor relations. In contrast to the stable wage employment under open-ended employment contract and full working day, such forms of employment as incomplete and secondary employment, temporary employment, self-employment, etc. are becoming more and more widespread. Despite the increased attention of the scientific community to this topic, currently there is no unified view on the impact of precarious employment on economic development and quality of working life of the working population. In this regard, we consider it relevant to carry out a comparative study of the situation of workers in standard and non-standard forms of employment, with the aim of identifying their features. The methodological basis of the work was developed at the Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS, and presents the tools to identify standard and non-standard forms of employment, based on the conceptual provisions of C. Cranford, L. Vosko and N. Zhukevich. The database of the research is the data of the monitoring of the quality status of the labor potential of the population in the Vologda Oblast for the year 2016. The analysis has shown that among the employed population of the region non-standard employment relationships prevail (59%). Of concern is the fact that they have features that negatively affect the quality of working life of working population, among which we can name the lack of basic social guarantees and labor contract, secondary employment, etc. As a result, primarily vulnerable categories of the population such as youth and people with low level of education are involved in non-standard employment. Despite the fact that it provides fewer opportunities for self-realization in the labor activity, often this kind of employment is the only option to enter the labor market. This leads to the necessity of taking into account the identified peculiarities in the formation of recommendations for the regulation of non-standard forms of social and labor relations.*

*Labor market, standard employment, employment potential, non-standard employment, precariat, precarious employment..*

### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

*Popov Andrei Vasilevich* – Junior Research Associate at the Department of Living Standard and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation. E-mail: ai.popov@yahoo.com. Phone: +7(8172) 59-78-10.