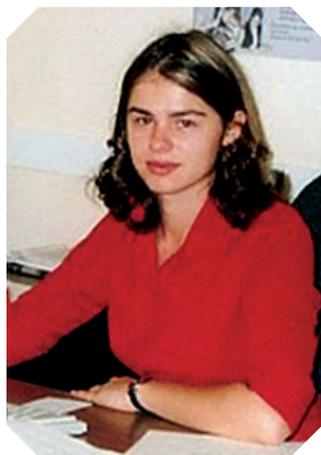


ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОБЗОРЫ

Т. С. Карабчук

**Непостоянная занятость:
исходные представления
и проблемы измерения в России¹**

КАРАБЧУК Татьяна Сергеевна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: tkarabchuk@hse.ru

Данная статья посвящена анализу непостоянной занятости, а именно проблеме определения и измерения этого феномена. В работе представлены основные подходы к определению непостоянной занятости. Автор следует за определением, принятым Международной организацией труда (МОТ) и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которое позволяет делать международные сопоставления с ситуацией в других странах. Далее автор анализирует особенности правового регулирования непостоянной занятости в разных странах, подробно останавливаясь на ситуации в России. Завершающим блоком работы является оценка динамики и структуры непостоянной занятости в России, составляющей на 2008 г. примерно 8 млн чел.

Ключевые слова: непостоянная занятость; временная занятость; случайная занятость; правовое регулирование непостоянной занятости; структура и динамика непостоянной занятости.

Введение: актуальность работы и её цель

В течение XX в. на рынке труда сформировалось устойчивое представление о стандарте занятости, как о занятости по найму на постоянной основе и на полный рабочий день. Стабильная занятость у одного работодателя, гарантировавшая постоянный доход, считалась нормой.

Однако в последние десятилетия в большей части стран мира занятость становится всё менее стабильной. Возросли темпы вертикальной и горизонтальной мобильности работников внутри фирм и на внешних рынках труда. Частая смена работы превращается в норму, а длительная и гарантированная занятость у одного работодателя встречается всё реже. Вновь создаваемые рабочие места часто оказываются временными, незащищёнными от различных рисков и «плохими» по многим параметрам.

¹ Работа выполнена на основе диссертационного исследования на степень кандидата социологических наук (ГУ ВШЭ, 2008): Карабчук Т. С. *Непостоянная занятость в России: экономико-социологический анализ* (руководитель Р. И. Капелюшников). Автор благодарен Р. И. Капелюшникову и В. Е. Гимпельсону за полезные советы и конструктивную критику на всех этапах работы. — *Здесь и далее примеч. авт.*

Наиболее зримым и значимым проявлением нестабильных трудовых отношений является непостоянная занятость. Социально-экономическая природа этого феномена состоит в том, что отношения, связывающие стороны на рынке труда, исходно формируются как ограниченные по времени (краткосрочные). Если в случае постоянной занятости трудовые отношения прерываются при наступлении каких-либо непредвиденных событий в неопределённом будущем (ухудшение экономического положения фирмы, изменение семейного статуса работника и т. п.), то в случае непостоянной занятости никаких внешних событий для этого не требуется. Непостоянная занятость предполагает, что сроки расторжения трудового контракта, формального или неформального, оговариваются заранее и закладываются в исходные условия договора.

Ограниченность трудового контракта во времени неизбежно модифицирует поведение как работодателей, так и работников, поскольку система стимулов, которая его определяет, меняется. С одной стороны, работодатели склонны относиться к временным работникам иначе, чем к тем, кто принят без каких-либо ограничений по срокам. С другой стороны, сами непостоянно занятые работники также начинают вести себя иначе, чем те, кто занят на постоянной основе. В результате даже регулярно возобновляемый срочный наём с одним и тем же работодателем не может считаться полным эквивалентом бессрочного найма. Наконец, законодательное регулирование по отношению к постоянной и к непостоянной занятости обычно заметно различается. Однако политики, социологи и экономисты часто не делают различий между типами занятых, когда предлагают и обсуждают те или иные меры государственной политики.

От характера трудовой деятельности во многом зависят социальный и экономический статусы человека. Происходящие изменения в сфере занятости являются важным фактором, формирующим картину современной социальной мобильности и социальной стратификации. Определение рабочего места как постоянного (то есть защищённого законом или коллективным договором) или временного (то есть с фиксированным сроком жизни и потому социально незащищённого) становится такой же важной характеристикой социального статуса, как профессия или заработная плата.

Социальные и экономические последствия нестабильной занятости разнообразны и широко обсуждаются в научной литературе. К недостаткам непостоянных рабочих мест чаще всего относят неустойчивость доходов и негарантированность занятости в будущем. Во многих странах непостоянные работники лишены социальных льгот, которыми пользуются постоянные работники (оплачиваемый ежегодный отпуск, оплачиваемый больничный лист и т. п.). Как правило, оплата труда таких работников также оказывается ниже, так что следствием разрастания сегмента временных рабочих мест может стать усиление экономического неравенства в обществе. Многочисленные международные исследования свидетельствуют, что большинство временных работников сами считают свою занятость менее привлекательной, чем занятость на постоянном контракте [Employment Outlook 2002].

На российском рынке труда в настоящее время насчитываются около 8 млн непостоянных работников, что составляет почти 12% всех занятых. И хотя перечисленные выше проблемы характерны для России в меньшей степени, чем для других стран, отечественные исследования, посвящённые феномену непостоянной занятости, крайне немногочисленны. Это подтверждает несомненную актуальность выбранной темы исследования.

Цель данной работы состоит в том, чтобы дать подробное описание к подходам интерпретации понятия «непостоянная занятость», а также сделать профессиональный обзор имеющихся работ, посвящённых отличительным социально-экономическим характеристикам непостоянной занятости.

Понятие «непостоянная занятость»

Непостоянная занятость, как видно из самого обозначения этого явления, представляет собой особую форму занятости, необходимость выделения которой признается трудовым законодательством и статистическими службами практически всех стран мира. В большинстве случаев её измерение осуществляется в рамках регулярных обследований рабочей силы (*labor force surveys*). Российская практика не представляет собой в этом отношении исключения.

В соответствии с методологическими принципами, выработанными МОТ, к занятым принято относить индивидов, которые на обследуемой неделе выполняли работу хотя бы в течение одного часа. С точки зрения стабильности рабочих мест занятость может быть разделена на два основных типа — постоянную и непостоянную. В первом случае трудовой контракт между работником и работодателем (явный или неявный) заключается на неопределённый срок. Это, естественно, не даёт гарантий пожизненного найма на данном рабочем месте, однако значительно повышает издержки работодателя, если впоследствии он решит уволить работника. В результате трудовые отношения приобретают относительно стабильный характер. Во втором случае контракт заключается на определённый (фиксированный) срок, так что работодатель и работник либо заранее знают дату прекращения его действия, либо осведомлены о том, при наступлении каких конкретных событий он будет расторгнут (например, окончание сезонного лова рыбы). Это сокращает издержки работодателя, связанные с расторжением трудовых отношений, и придаёт им значительно менее стабильный характер.

Естественно, что многообразие форм занятости не сводится к делению только на постоянную и непостоянную. Существует множество критериев, которые могут использоваться при выделении различных её типов: по найму и (или) не по найму; полная и (или) неполная; формальная и (или) неформальная; оплачиваемая и (или) неоплачиваемая; первичная (основная) и (или) вторичная (дополнительная); на предприятиях (в корпоративном секторе) и (или) не на предприятиях (вне корпоративного сектора); с длительным и (или) с коротким стажем работы на одном и том же рабочем месте; социально защищённая и (или) социально незащищённая и др. Все эти типы могут пересекаться, накладываясь друг на друга, поскольку форма занятости любого работника может быть определена одновременно по нескольким различным основаниям.

Предмет данной работы составляет непостоянная занятость, выделенная именно по критерию ограниченности во времени. С этой точки зрения не важно, заняты работники по найму или являются самозанятыми, трудятся на предприятиях или не на предприятиях, заняты полный или неполный рабочий день, имеют формальные или неформальные трудовые договоры с работодателями — все они в зависимости от типа контракта могут быть подразделены либо на постоянно занятых, либо на непостоянно занятых.

Здесь, однако, необходимо пояснение, относящееся к разделению занятости на первичную и вторичную. Очевидно, что трудиться по временному контракту можно не только на основной, но также и на дополнительной работе. Более того, как показывает опыт, для вторичной занятости такие контракты даже типичнее, чем для первичной. Однако нестабильность дополнительных рабочих мест, во-первых, не так сильно сказывается на благосостоянии работников, во-вторых, определяется во многом иными факторами и, в-третьих, обычно рассматривается как составная часть проблемы вторичной занятости. Поэтому предмет настоящего исследования будут составлять непостоянные трудовые отношения, касающиеся основной (первичной) занятости работников. Для краткости при описании таких отношений мы будем пользоваться обозначениями «непостоянная занятость» и «непостоянно занятые», рассматривая их как равнозначные и взаимозаменяемые.

В статистической, социологической и экономической литературе существует множество терминов, используемых для обозначения непостоянной занятости: непостоянная занятость (*non-permanent*); занятость с фиксированным сроком окончания (*fixed-term*); занятость, ограниченная по времени определёнными условиями (*contingent*); случайная (*casual*) занятость; временная (*temporary*) занятость; неустойчивая (*precarious*) занятость и др. Однако в качестве наиболее общего обозначения, охватывающего всё многообразие трудовых отношений подобного рода, обычно используется термин «непостоянная занятость».

Понятие «**непостоянная занятость**», как утверждает Хиппл, было введено в научный оборот в 1985 г. А. Фридманом, который понимал под ней нестабильные трудовые отношения, возникающие при временном увеличении спроса на труд, что, в свою очередь, обусловлено временным ростом спроса на продукцию фирм [Hipple 2001: 4]. Позднее Бюро статистики труда Министерства труда США (U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics) предложило следующее определение: непостоянная занятость — это «любая работа, при устройстве на которую индивид не заключает ни формального, ни неформального контракта на длительный период времени» [Hipple 2001: 5].

Проблема непостоянной занятости часто обсуждается в контексте существования «хороших» и «плохих» рабочих мест и неравного доступа к рабочим местам разного типа. При таком подходе непостоянная занятость рассматривается как одна из форм «плохих», ненадёжных, негарантированных рабочих мест (*precarious job*) во вторичном сегменте рынка труда [Kalleberg, Sorensen 1979; Tucker 2002; Auer 2005; Köhler, Junge, Schröder, Struck 2006].

МОТ характеризует ненадёжную и (или) нестабильную работу следующим образом [ILO 1993]:

- это та работа, контракт на которую позволяет определять её как случайную (в свою очередь, случайная занятость (*casual employment*) понимается как работа по устному или письменному договору, не предполагающему длительных отношений в будущем, а рассчитанному на короткий период);
- это сезонная работа или работа на ограниченный срок;
- это работа, при которой контракт позволяет уволить работника по инициативе работодателя без предварительного предупреждения.

ОЭСР использует термин «временная занятость» как общее обозначение для всех типов занятости по найму на ограниченный срок, которые включают в себя занятость по срочному контракту, работу по договору с лизинговыми компаниями по предоставлению временного персонала, контракт на выполнение определённого объёма работ, сезонные работы, работу на замену и работу на испытательном сроке [Employment Outlook 2002: 130–135].

Авторы книги «*Нестандартная занятость в российской экономике*» дают следующее определение временной занятости: «Любая занятость в рамках трудовых отношений, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре (письменном или устном) и конечна во времени, является временной» [Гимпельсон, Капелюшников 2006: 123].

Исходя из методологических представлений, выработанных наиболее авторитетными международными организациями, непостоянную занятость можно определить как **занятость, которая ограничена во времени формальным или неформальным контрактом**. Этому определению мы и будем придерживаться в дальнейшем анализе.

Границу между постоянной и непостоянной занятостью нельзя считать жёстко фиксированной. При определённых условиях непостоянная занятость может превращаться в фактически постоянную, если временный контракт регулярно продлевается. Сходным образом бессрочный наём может восприниматься работниками как фактически непостоянный, если, к примеру, у работодателя имеется заявление об увольнении, заранее написанное работником при приёме на работу (практика, широко распространённая на российском рынке труда). Существование подобных промежуточных случаев во многом размывает границу между постоянной и непостоянной занятостью, однако не отменяет её. Как свидетельствует мировая статистическая практика, удобным операциональным признаком, лучше всего подходящим для их разграничения, является наличие и (или) отсутствие формального или неформального контракта на определённый срок.

Существует альтернативный подход, в рамках которого проблема нестабильной занятости изучается с точки зрения продолжительности работы на одном рабочем месте (специального трудового стажа): чем больше эта продолжительность, тем более стабильным может считаться рабочее место. Изучение нестабильных трудовых отношений с точек зрения типов трудовых контрактов и продолжительности специфического трудового стажа образуют два самостоятельных, хотя частично и пересекающихся потока научной литературы. В значительной мере они являются взаимодополняющими, так как у каждого есть свои преимущества и ограничения. Однако альтернативный подход, фокусирующийся на показателе специфического трудового стажа, выводит на несколько иной круг проблем, рассмотрение которых выходит за рамки настоящей работы. Соответственно в данном исследовании в качестве базового критерия, разграничивающего стабильные и нестабильные отношения занятости, будет выступать оговоренный в письменной или устной форме срок, на который работники заключают трудовые контракты.

Существует целый набор различных типов непостоянной занятости (часть из них уже упоминалась выше при обсуждении альтернативных определений непостоянной занятости), которые можно наблюдать на рынках труда тех или иных стран. Чаще всего сюда относят следующие разновидности трудовых отношений [Employment Outlook 2002: 170]:

- работа по срочным контрактам, в которых оговорена продолжительность срока найма;
- работа в агентствах по лизингу персонала, которые предоставляют работников на определённый срок по требованию организаций;
- контракты на выполнение определенного объёма работ (договоры подряда), когда работник остаётся занятым до тех пор, пока не выполнит надлежащую работу;
- контракты на замену, когда работодатель нанимает работника на время, для замены сотрудника, который отсутствует из-за болезни или по семейным обстоятельствам;
- сезонная работа, потребность в которой возникает только в определённые периоды календарного года;
- работа по вызову, когда работодатель может вызывать работника на работу в случае возникновения необходимости в его услугах;
- разовая работа, под которой чаще всего понимается наём продолжительностью в один день;
- работа с испытательным сроком, когда кандидат, проходящий испытание, не имеет гарантий на получение постоянной занятости в данной организации;

- участие в общественных работах, организуемых государственными службами занятости для наиболее ущемлённых групп населения (длительно безработных, выпускников учебных заведений, инвалидов и др.).

Этот перечень ясно показывает, что непостоянная занятость представляет собой внутренне неоднородное явление, поскольку непостоянство трудовых отношений может варьировать в очень широком диапазоне. Одни разновидности срочного найма почти неотличимы от бессрочного (скажем, трудовые контракты сроком на пять и более лет), другие являются его полной противоположностью (скажем, подённая работа). С этой градацией, естественно, необходимо считаться. Однако наличие такого важного общего признака, как ограниченность по времени, позволяет объединять все эти разнообразные случаи в единую категорию и рассматривать их как проявления одного общего типа трудовых отношений.

Применительно к российскому рынку труда можно выделить четыре основных подтипа непостоянной занятости: (1) занятость по срочным контрактам; (2) занятость на выполнение определённого объёма работ; (3) занятость на основе устной договорённости; (4) случайная занятость.

Занятость по срочным контрактам подразумевает трудовые отношения, рассчитанные на заранее определённый период времени (в том числе достаточно длительный, 2–5 лет), причём по его истечении они могут возобновляться и продлеваться. Непостоянная занятость может не подпадать под действие трудового законодательства и регулироваться нормами гражданского права. Такова *занятость на выполнение определённого объёма работ*. Примером могут служить договоры подряда, часто используемые российскими работодателями для привлечения дополнительных трудовых ресурсов. *Занятость на основе устной договорённости* представляет собой крайне неустойчивую форму занятости, поскольку в этом случае работник оказывается лишён каких-либо формальных гарантий на длительное сотрудничество. Наиболее нестабильной формой непостоянной занятости является так называемая *случайная занятость*, под которой понимается выполнение отдельных работ от случая к случаю. Отличительными чертами случайных трудовых отношений можно считать их предельно краткосрочный характер при отсутствии, как правило, какого-либо официального оформления трудовых отношений. Набор видов деятельности, осуществляемых таким образом, весьма широк: случайный извоз на автомобиле, разовые ремонтные услуги, нерегулярные услуги по уборке квартир, услуги нянь и сиделок, переводы с иностранных языков и многое другое.

В настоящем исследовании будет использоваться более простая типология, выделяющая две основных формы непостоянной занятости: (1) временный наём, включающий срочный наём, наём на выполнение определённого объёма работ и наём по устной договорённости; (2) случайная занятость, понимаемая как выполнение разовых работ в течение короткого промежутка времени (в том числе на условиях самозанятости).

При анализе непостоянной занятости возникает целый ряд методологических затруднений. Во-первых, границу между постоянной и непостоянной занятостью, как уже отмечалось, нельзя считать жёстко фиксированной. Срочный договор может заключаться на довольно длительный (свыше года) срок и затем периодически продлеваться. Соответственно сами работники могут рассматривать такую работу как постоянную, хотя с формальной точки зрения она таковой не является. Во-вторых, измерение непостоянной занятости осложняется тем, что значительная часть временных и случайных работ сосредоточена в малом бизнесе, на индивидуальных предприятиях, в неформальном секторе, в фермерских хозяйствах. Отношения найма здесь зачастую юридически не оформляются, могут прекратиться в любой момент, а их продолжительность заранее не известна ни одной из сторон [Вишневская, Гимпельсон, Горбачева, Капелюшников 2002: 195]. Это сильно затрудняет текущий статистический учет.

Поэтому лучший способ сбора данных о такой занятости — это обследования домохозяйств с включением в них подробной ретроспективной трудовой биографии респондентов.

В России не проводятся регулярные обследования, которые содержали бы такую ретроспективную информацию. Однако существует несколько репрезентативных обследований, которые, несмотря на определённые недостатки и ограничения, содержат достаточно полные данные о трудовой деятельности населения. Таковы Обследование населения по проблемам занятости (ОНПЗ), Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) и Выборочное обследование благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС). Все они будут привлекаться нами при решении тех или иных исследовательских задач.

ОНПЗ проводится Росстатом РФ ежегодно, начиная с 1992 г., и ежеквартально, начиная с 1999 г. Обследование основано на методологии, унифицированной в соответствии с требованиями МОТ, и осуществляется во всех регионах РФ, на основе выборочного опроса. Единицами наблюдения являются домашние хозяйства и их члены, лица в возрасте 15–72 лет. Количество респондентов составляло 540 тыс. человек в год за период 1992–1996 годов и 270–300 тыс. в год за период 1997–2006 годов.

Серьёзным недостатком данных ОНПЗ является то, что они не носят панельного характера. Ещё один недостаток состоит в том, что эти данные не содержат информации о заработной плате и доходах респондентов. В то же время одно из преимуществ ОНПЗ для целей настоящего исследования заключается в том, что в этих обследованиях имеется специальный вопрос о типе найма. Хотя набор возможных ответов на него неоднократно менялся, перечень основных форм непостоянной занятости оставался примерно одним и тем же (см. табл. 1). В нашем анализе все подкатегории занятости на непостоянной основе, выделяемые в рамках ОНПЗ, будут объединяться в одну — непостоянная занятость.

Таблица 1

Вариации ответов на вопрос о типе найма в анкетах ОНПЗ, 1992–2006 годы

Вид договора, работающих по найму на основной работе	Годы, в которые задавался вопрос
1. По трудовому договору (контракту) на неопределённый срок, то есть на постоянной основе	1992–2006
2. Работа сезонная, временная, случайная	1993–1998
3. Работа по контракту на определённый период времени	1997–1998
4. По договору (контракту) на время выполнения определённой работы (услуг), по договору подряда	1992–2006
5. По срочному трудовому договору (контракту), то есть на определённый срок	1992, 1999–2006
6. На основе устной договоренности	1999–2006

Источник. Анкета ОНПЗ [Система показателей 2006].

РМЭЗ представляет собой серию общенациональных репрезентативных опросов, осуществлённых в 1992–2006 годы в два этапа, по двум различным репрезентативным общероссийским выборкам. Сбор данных на первом этапе (1–4 волны) проводился Госкомстатом при содействии Российского центра профилактической медицины, Института социологии РАН и исследовательским центром Paragon Research International. Полевые исследования второго этапа (5–15 волны) осуществлялись Институтом социологии РАН совместно с Paragon Research International.

Анкета РМЭЗ заполняется всеми членами семьи (взрослыми и детьми). Общее количество опрошенных варьирует примерно от 8300 до 12 тыс. человек. В ходе опроса собирается информация по следую-

щим разделам: миграция, работа, медицинское обслуживание, оценка здоровья и т. д. Главное преимущество РМЭЗ состоит в том, что регулярно опрашиваются одни и те же индивиды, а это позволяет проследить мобильность людей по статусам на рынке труда. Однако в анкете отсутствуют специальные вопросы о форме трудового контракта, так что данные РМЭЗ не позволяют выделить временную занятость, определяемую с точки зрения продолжительности действия трудового договора. В анкете РМЭЗ имеется лишь вопрос о наличии у респондентов приработков и оказании временных услуг, что можно использовать в качестве основы при определении случайно занятых работников. В результате данные РМЭЗ позволяют идентифицировать лишь случайную занятость. Интересующая нас категория выделяется, исходя из положительных ответов на следующий вопрос:

В течение последних 30 дней Вы занимались (ещё) какой-нибудь работой? Может быть, Вы сшили кому-то платье, подвезли кого-нибудь на машине, занимались репетиторством, помогли кому-то с ремонтом или делали что-то другое?

Как уже упоминалось, случайная работа может быть как первичной (основной), так и вторичной, дополнительной по отношению к постоянной занятости. В соответствии с избранным подходом мы будем рассматривать информацию, касающуюся тех работников, для которых такая форма занятости является основной (то есть данные о работниках с вторичной случайной занятостью учитываться не будут). Для обозначения занятости, альтернативной случайной, выбран термин «неслучайная занятость».

НОБУС — разовое обследование домохозяйств, проведенное Росстатом совместно с Всемирным банком весной 2003 г. Выборка репрезентативна по России и охватывает примерно 120 тыс. человек. Большим преимуществом этого обследования является то, что оно позволяет анализировать заработки непостоянно занятых. Недостаток же состоит в том, что оно было однократным. Вопрос о типе контракта в анкете НОБУСа полностью совпадает с аналогичным вопросом в анкетах ОНПЗ, похожи и варианты ответов:

По какому типу найма Вы работаете?

1. По трудовому договору на неопределённый срок.
2. По срочному трудовому договору, то есть на определённый срок.
3. По договору на время выполнения определённой работы (услуг).
4. На основе устной договорённости.

Соответственно группу временно занятых можно идентифицировать как суммарную категорию, состоящую из работающих по срочному трудовому контракту, по договору на выполнение определённой работы и на основе устной договорённости.

Как видно из таблицы 2, идеальных данных для измерения непостоянной занятости на российском рынке труда не существует.

Таблица 2

**Сравнительные характеристики доступных баз данных
(с точки зрения возможностей изучения проблемы непостоянной занятости)**

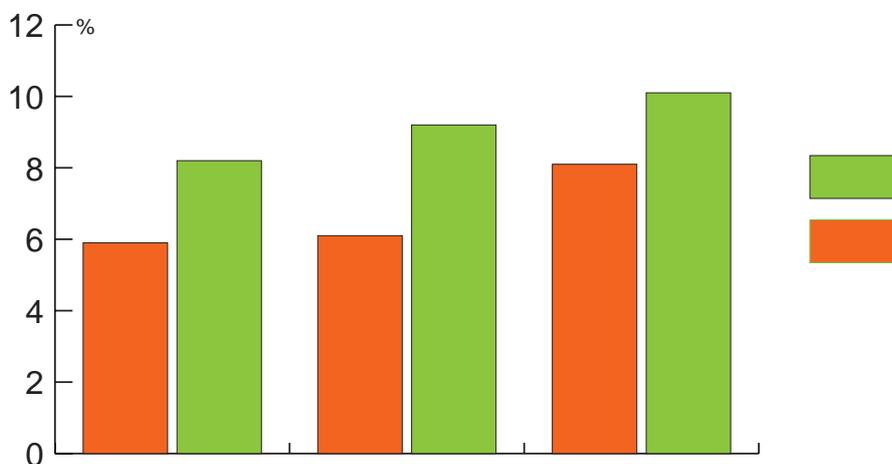
Характеристики данных	ОНПЗ	РМЭЗ	НОБУС
Репрезентативность для России	+	+	+
Наличие вопросов, позволяющих выделить занятость по срочным контрактам	+	—	+
Наличие вопросов, позволяющих выделить случайную занятость	—/+	+	—

Продолжение таблицы 2

Характеристики данных	ОНПЗ	РМЭЗ	НОБУС
Панельное исследование	–	+	–
Наличие ретроспективной информации о трудовом опыте	–	+/-	–
Наличие дополнительной информации об индивиде (семейные характеристики, состояние здоровья и т. д.)	–	+	+
Вопросы о заработной плате	–	+	+

Стоит также отметить серьёзные методологические различия между ОНПЗ, НОБУС и РМЭЗ. Если в ОНПЗ и НОБУС период занятости, о котором опрашивается респондент, составляет неделю, то в РМЭЗ — месяц. Понятно, что количество работников, занимавшихся разовыми подработками в течение месяца, может значительно превосходить количество работников, занимавшихся разовыми подработками в течение недели. Кроме того, оценки временной занятости по данным ОНПЗ и НОБУС охватывают работающих по найму, тогда как оценки случайной занятости по данным РМЭЗ включают также самозанятых, имевших разовые подработки.

Несмотря на это, все три источника выводят на достаточно близкие оценки непостоянной занятости (см. рис. 1). В 2003 г. уровень непостоянной занятости (рассчитанный по отношению к численности экономически активного населения) составлял 8–10%. Примечательно также, что, по данным всех трёх обследований, уровень непостоянной занятости существенно превышал уровень безработицы². Такое соотношение ясно показывает, что социологи, как и экономисты, не могут игнорировать столь важное явление, как непостоянная занятость, на рынке труда и что оно заслуживает более пристального внимания, чем уделялось ему до сих пор.



Примечание. Расчёты автора по данным РМЭЗ, НОБУС и ОНПЗ.

Рис. 1. Уровень непостоянной (случайной) занятости и уровень безработицы в России в 2003 г. (в % от численности экономически активного населения)

Особенности правового регулирования

Практически во всех странах мира по отношению к непостоянной занятости действует особый режим правового регулирования, отличный от режима правового регулирования постоянной занятости. Различия между ними сводятся к двум основным положениям:

² К безработным, в соответствии со стандартным определением МОТ, относились те, кто на момент опроса не имел оплачиваемой работы, искал её и был готов к ней приступить в течение двух недель.

1. В трудовом законодательстве большинства стран содержатся многочисленные ограничения на свободу использования работодателями трудовых контрактов на непостоянной основе. Ограничиваться могут основания, по которым допускается заключение срочных контрактов; сроки их действия; возможности по продлению и перезаключению таких контрактов; типы работников и работодателей, которым разрешается их использовать.

2. По отношению к непостоянным работникам закон чаще всего освобождает работодателей от части требований, которые они обязаны выполнять по отношению к постоянным работникам. Таким образом, срочный наём не только облегчает процедуру увольнения (поскольку не требует в этом случае заблаговременного уведомления, выплаты выходных пособий, сложных согласований с профсоюзами или специально уполномоченными государственными органами и т. д.), но и может лишать работников части социальных льгот (связанных с предоставлением ежегодных отпусков, оплатой больничных листов, пенсионными отчислениями, правом на получение пособий по безработице и т. д.), которые предусмотрены для тех, кто занят на условиях постоянного найма. Широко распространённая характеристика непостоянных рабочих мест как социально незащищённых во многом связана именно с этим.

Очевидно, что эти особенности правового регулирования временных трудовых контрактов тесно взаимосвязаны. С одной стороны, по сравнению с постоянным наймом закон делает непостоянный наём намного менее дорогостоящим и, следовательно, намного более привлекательным с точки зрения предпринимателей. С другой стороны, чтобы не допустить чрезмерного распространения непостоянной занятости, закон вводит жёсткие ограничения на возможности её использования.

Межстрановые вариации по обоим этим параметрам очень велики. Так, многие страны ограничивают основания, по которым допускается заключение срочных договоров. Исключением являются англосаксонские страны (США, Канада, Ирландия и Великобритания), где срочные трудовые соглашения могут заключаться во всех случаях, когда стороны — работодатель и работник — сочтут это необходимым. В большинстве других стран закон разрешает использование срочных контрактов только при условии обоснования их необходимости. Например, в Бельгии, Финляндии, Франции, Норвегии, Португалии, Испании, Швеции, принимать на работу по срочным договорам можно только в том случае, если этого требует характер выполняемых работ [Employment Outlook 2002: 176]. Практика предшествующих лет связывала законность заключения срочных контрактов преимущественно с сезонными работами или заменой временно отсутствующих сотрудников. Однако в последнее время область их применения расширилась. Например, в Финляндии, Норвегии, Франции они разрешены при открытии предприятий и при найме работников, ищущих первое рабочее место [Employment Outlook 2002: 71].

К ограничениям по основаниям добавляются ограничения по срокам действия срочных контрактов. Например, в Германии срок временного найма может составлять не более 24 месяцев, затем работодатель должен принимать данного работника в постоянный штат. Во Франции максимальный срок, на который можно принимать работников на временной основе, составляет 18 месяцев, в Японии — 12.

Законодательные ограничения распространяются также и на возможности по продлению и перезаключению временных контрактов с одним и тем же работником. Так, в Австралии, Австрии, Дании, Норвегии и Турции перезаключать контракт с одним и тем же работником можно только один раз, во Франции и Венгрии — два раза, а в Нидерландах, Испании, Германии, Португалии, Польше и Бельгии — три-четыре раза [Гимпельсон, Капелюшников 2006: 378].

В большинстве стран социальные льготы и гарантии предоставляются непостоянным работникам в сильно урезанном виде. В лучшем положении, как правило, находятся работники с длительными тру-

довыми контрактами (на три года и более), в более уязвимом — работники, нанимаемые на очень короткие сроки (до трёх месяцев). Но в любом случае степень социальной защищённости непостоянно занятых оказывается в среднем намного ниже, чем постоянно занятых работников.

Так, в Турции и США непостоянные работники лишены права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Временные работники других стран — членов ОЭСР должны отработать определённое количество дней у одного работодателя (от 13 дней в Финляндии до одного года в Мексике [Employment outlook 2002: 146–148]), прежде чем получить законное право на отпуск. Во многих странах вместо отпуска временные работники могут получать денежное вознаграждение.

В Австралии, Чехии, Японии, Корее, Норвегии, Швейцарии и США непостоянные работники не имеют права на оплату больничных листов. Во многих европейских странах для того, чтобы воспользоваться этой социальной льготой, они должны отработать определённое количество времени: от трёх дней в Дании до шести месяцев в Португалии [Employment Outlook 2002: 146–148].

В случае прекращения или расторжения временного контракта непостоянно занятые Австралии и Мексики не могут воспользоваться правом на выплату компенсаций по безработице [Employment Outlook 2002: 146–148]. В большинстве других стран — членах ОЭСР возможности получения пособий по безработице привязаны к срокам занятости у одного и того же работодателя. Временные работники должны отработать от четырёх месяцев во Франции до года в большинстве других стран, чтобы приобрести право на получение пособий по безработице. Кроме того, в Австрии, Польше, Норвегии, США и Великобритании, например, существует привязка выплаты пособия по безработице к размеру заработка временного работника (например, он должен превышать размер месячной минимальной оплаты труда).

Женщины, занятые на временных контрактах, в Австралии, Чехии, Японии, Швейцарии, США не имеют законодательного права на получение оплачиваемого отпуска по беременности и родам. В других странах они должны отработать на одном и том же месте как минимум от трёх дней (как в Дании) до 30 недель (как в Мексике), чтобы получить такой отпуск [Employment Outlook 2002: 146–148].

Пенсионные отчисления с заработков временных работников предусматриваются законодательством всех стран ОЭСР. Однако право на участие в пенсионной системе зависит от количества дней, отработанных работником (в Финляндии, Корее, Мексике, Польше, Португалии), или размеров его заработка (в Финляндии, Швейцарии и Великобритании) [Employment Outlook 2002: 145].

Необходимо отметить, что воспользоваться перечисленными правами на социальные льготы для временных работников не всегда оказывается возможным. Так происходит в тех случаях, когда срочные контракты содержат пункты о том, что до истечения срока его действия работники не будут пользоваться правом на оплачиваемый больничный лист или отпуск по уходу за ребёнком.

Важно также заметить, что судить о том, получают ли временные работники в полном объёме предусмотренные законодательством социальные льготы, бывает очень трудно. Даже когда на бумаге непостоянно занятые наделены теми же правами на получение каких-либо льгот и гарантий, что и постоянно занятые, на деле это соблюдается далеко не всегда.

Как в межстрановой перспективе выглядит российское законодательство, регулирующее временные трудовые отношения? Советский Кодекс законов о труде (КЗоТ) представлял собой пример крайне жёсткого трудового законодательства, которое существенно ограничивало выбор форм занятости. Нормой считался бессрочный наём на полное рабочее время, любые отклонения от этого правила жёстко

ограничивались. Так, хотя КЗоТ допускал наём на определённый срок (продолжительностью не более пяти лет) или на время выполнения определённой работы, он разрешал это лишь в исключительных случаях, когда постоянные трудовые отношения не могли быть установлены. Помимо этого допускался также наём с испытательным сроком (ст. 21–23 КЗоТ).

Несмотря на то что в пореформенный период в КЗоТ были внесены многочисленные изменения, по отношению к возможностям временного найма российское трудовое законодательство продолжало исходить из жёсткого рестриктивного подхода. В 2002 г. был введён новый Трудовой кодекс (ТК), призванный ослабить зарегулированность российского рынка труда и сблизить фактические и формальные механизмы регулирования трудовых отношений. И хотя ТК сохранил закрытый перечень причин, по которым разрешено использование срочного найма, их номенклатура была значительно расширена (ст. 58–59 ТК).

Если раньше нанимать работников на временной основе работодатели были вправе только тогда, когда это предусматривалось характером или условиями работы, то теперь использование временной рабочей силы стало возможно по более широкому кругу оснований:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определённый период времени или для выполнения заведомо определённой работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть конкретно датировано;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в ряде других случаев, предусмотренных настоящим ТК или иными федеральными законами.

Кроме того, по отношению к определённым группам работников (пенсионеры, студенты и др.) и определённым группам работодателей (физические лица, малые предприятия и др.) ТК фактически снял все ограничения на использование срочных трудовых контрактов, а также существенно расширил возможности применения найма с испытательным сроком. К этому следует добавить, что случайная занятость в той мере, в какой она охватывает самозанятых, вообще не регулируется трудовым законодательством, подпадая под действие норм гражданского права.

В соответствии с российским ТК срочный трудовой договор может заключаться на срок не более пяти лет, но в случае, если он не был расторгнут в оговоренный срок, трудовые отношения становятся постоянными (ст. 58). Вместе с тем ТК не ограничивает возможное количество перезаключений срочных трудовых контрактов с одним и тем же работником. Впрочем, несмотря на это, российская правоприменительная практика чаще всего идёт по пути ужесточения формально установленных правовых норм. Так, в 2006 г. Пленум Верховного Суда РФ принял постановление, которое фактически предоставило судам право по собственному усмотрению переводить срочный трудовой договор, перезаключавшийся несколько раз, в статус бессрочного.

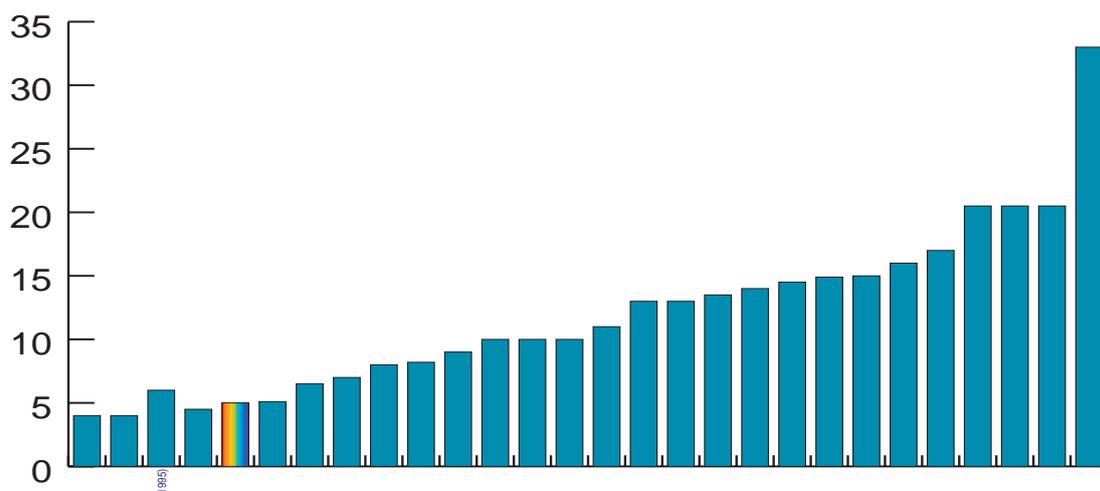
Что касается предоставления социальных льгот, то в этом отношении российское трудовое законодательство не проводит никакого различия между работниками, занятыми на постоянной и непостоянной основе. Оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется всем работникам, которые проработали у одного и того же работодателя не меньше шести месяцев (ст. 122). Более того, сезонные работники и работники, занятые не более двух месяцев, также имеют право на отпуск, из расчета два рабочих дня на каждый месяц работы (ст. 291 и 295).

Оплата больничных листов, отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребёнком регулируется общефедеральными законами, вне зависимости от типа занятости. Точно так же регулируются и пенсионные отчисления. Даже работодатели, которые являются физическими лицами, обязаны «уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами» (ст. 303). Признание безработными и оплата пособий по безработице также регулируются федеральными законами и осуществляются Государственной службой занятости независимо от типа контракта, по которому безработный был занят на последнем месте работы.

В итоге в межстрановой перспективе российское трудовое законодательство предстаёт как достаточно гибкое в том, что касается возможностей использования срочного найма, но как сверхжесткое в том, что касается предоставления временным работникам социальных льгот и гарантий. Вместе с тем не стоит забывать, что занятость на основе устной договорённости и неформальная самозанятость фактически лежат вне сферы какого-либо правового регулирования. В подобных ситуациях временно или случайно занятые работники оказываются лишены доступа к любым социальным гарантиям и льготам, даже если их предоставление предусмотрено законом.

Масштабы и динамика непостоянной занятости в мире

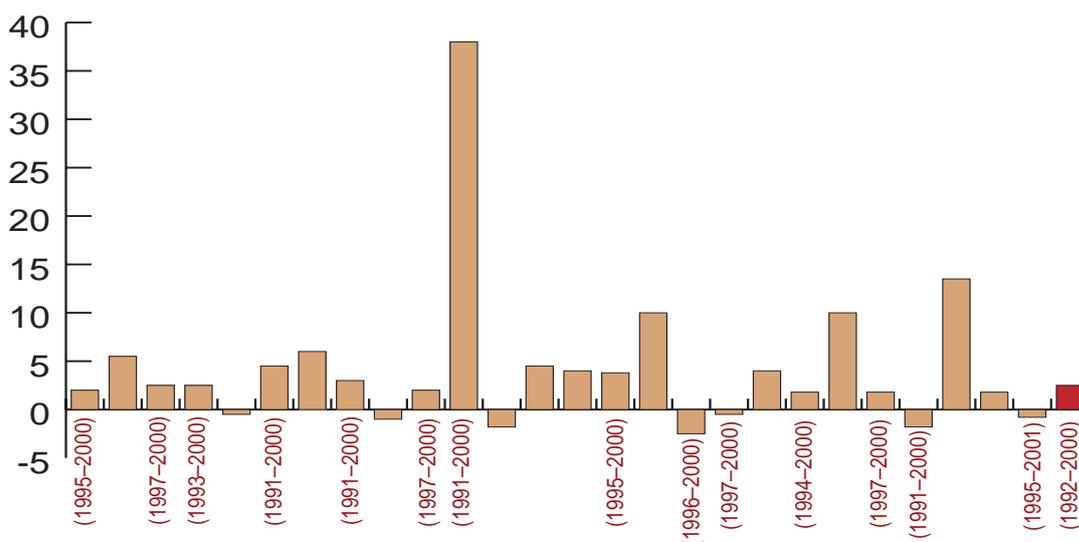
Непостоянно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира. Для стран — членов ОЭСР средний уровень непостоянной занятости в настоящее время достигает 13% [Employment Outlook 2002: 133]. Однако вариации в величине этого показателя весьма значительны (см. рис. 2). Так, если в Испании в 2000 г. на непостоянной основе трудился каждый третий работник, то в Словакии — лишь каждый двадцатый. В США по состоянию на определённый момент времени к категории непостоянно занятых относится ещё меньше работников — всего лишь 4%, хотя тех, кто имеет опыт работы на временной основе в течение года, насчитывается в несколько раз больше [Houseman 2001: 149].



Источник: см.: [Employment Outlook 2002: 133]; для России использованы расчеты автора по данным ОНПЗ.

Рис. 2. Уровни непостоянной занятости в России и странах ОЭСР, 2000 г. (% от общей численности занятых)

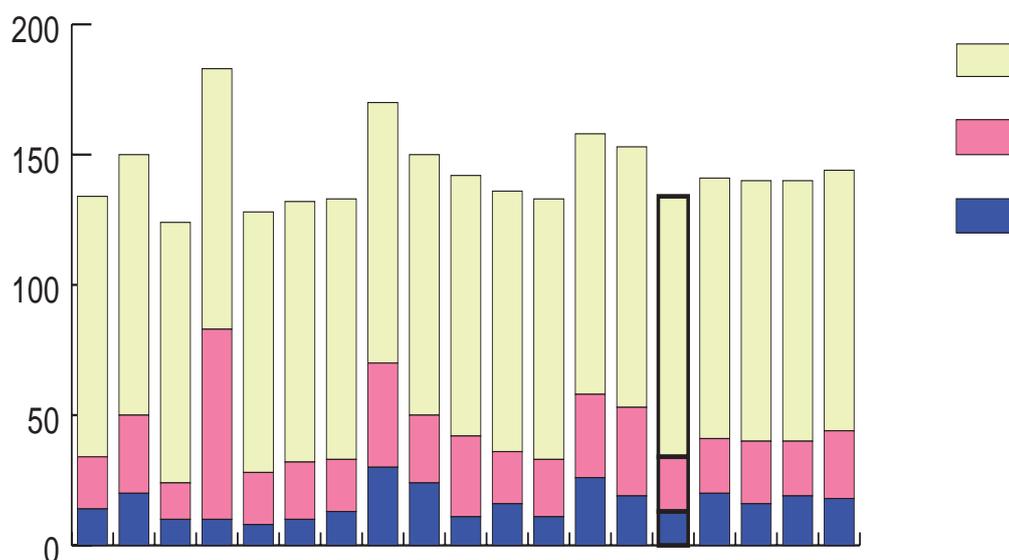
Динамика непостоянной занятости также зачастую оказывается разнонаправленной. В одних странах её доля в общей численности занятых устойчиво растёт, в других снижается, в третьих удерживается практически на неизменном уровне. Таким образом, говорить о какой-либо общей закономерности, характерной для всех без исключения стран, едва ли можно. Тем не менее в большинстве стран наблюдается явная тенденция к её постепенному расширению. Так, в 1990-е годы в 19 из 26 стран ОЭСР, представленных на рис. 3, сегмент непостоянных рабочих мест увеличился, причём во многих случаях значительно, на 5% и более.



Источник: см.: [Employment Outlook 2002: 137]; для России использованы расчеты автора на данных ОНПЗ.

Рис. 3. Прирост доли непостоянно работающих в общей численности занятых в России и странах ОЭСР, 1990–2000 годы (%)

Данные из альтернативного источника (Европейского социального обследования за 2006 г.) подтверждают, что в странах Европы значительная часть общей занятости носит в настоящее время нестабильный характер (см. рис. 4). Правда, практически везде подавляющее большинство работников трудятся на постоянной основе, за исключением Кипра, где почти две трети всех занятых вообще не имеют никакого контракта. Если исходить из более узкого определения непостоянной занятости как работы только по срочным контрактам (явным или неявным), то тогда лидерами с показателями 25–30% от общей численности занятых оказываются Испания, Польша и Финляндия. Если же исходить из более широкого определения и относить к непостоянно занятым также работников, не имеющих никакого формального контракта, то помимо упомянутых стран в число лидеров войдут Кипр, Великобритания и Португалия. Однако в любом случае независимо от используемого подхода масштабы непостоянной занятости оказываются весьма внушительными.



Источник: European Social Survey (<http://ess.nsd.uib.no/index.jsp?module=questionnaires&country=DE>).

Рис. 4. Структура занятости по типам контракта в России и странах Европы, 2006 г. (в % от общей численности занятых в возрасте 15–72 года)³

Серьезные межстрановые различия прослеживаются также в распределении временных работников по формам непостоянной занятости. В одних странах относительно больше распространены срочные контракты, в других — сезонные работы и т. д. (см. табл. 3). Почти везде ведущее место среди различных форм непостоянной занятости занимает работа по срочным контрактам (самый высокий показатель демонстрирует Южная Корея, где на работающих по срочным контрактам приходится почти две трети всех непостоянно занятых). Однако есть страны, где ведущей формой непостоянной занятости оказывается сезонная работа (так, в Мексике на долю сезонных работников приходится 54% всех непо-

³ Данные Европейского социального обследования позволяют оценить структуру занятости в различных странах, исходя из ответов на вопрос о типе трудовых контрактов. Структура занятости делится на: занятость на постоянной основе, занятость по временным контрактам и занятость без какого-либо официального оформления. Последний тип может пониматься как неформальная занятость и соответственно рассматриваться как одна из подкатегорий непостоянной занятости.

стоянно занятых). В некоторых странах (например, в Нидерландах) значительную роль играет лизинг персонала, предоставляемого специальными кадровыми агентствами [Employment Outlook 2002: 134]. Таким образом, в странах с примерно одинаковыми масштабами непостоянной занятости её структура может сильно различаться.

Таблица 3

**Структура непостоянной занятости по типам контрактов
(в % от численности непостоянно занятых работников)**

Страна	Год	Занятость через агентства по предоставлению временного персонала	Занятость по срочным контрактам	Работники по вызову	Сезонная занятость	Другие формы непостоянной занятости
Австралия	1997	21,7	75,9	...	2,4	...
Канада	1995	2,1	50,4	33,0	14,5	...
Франция	1995	12,2	45,0	...	3,1	39,7
	2001	25,7	57,9	...	3,4	40,9
Корея	2001	...	63,9	13,4	...	17,0
Мексика	1995	...	17,1	...	47,8	35,1
	2000	...	9,3	...	54,0	36,6
Нидерланды	1995	25,1	27,7	29,6	...	12,2
	1999	31,4	23,8	28,7	...	12,1
Великобритания	1995	10,4	54,0	...	4,4	...
	2000	15,8	48,3	...	4,1	31,8
США	1995	14,1	...	14,2	...	71,8
	2001	13,2	...	14,8	...	72,0
Россия	1995	...	88,8	11,2
	2001	...	63,2	37,8

Источник. См.: [Employment Outlook 2002: 134]; для России использованы расчеты автора на данных ОНПЗ.

В России численность непостоянных работников достигает в настоящее время более 8 млн человек. Их доля в общей численности занятых примерно соответствует среднему показателю по странам ОЭСР (13%). Как и в странах ОЭСР, в России охват работников непостоянной занятостью быстро увеличивался: с 2,5% в 1992 г. до 11,5% в 2007 г. (таким образом, кумулятивный прирост составил около 10 процентных пунктов).

Как следует из таблицы 4, в кризисный период 1990-х годов рост непостоянной занятости наблюдался на фоне устойчивого сокращения постоянной занятости по найму, которая, согласно данным ОНПЗ, уменьшилась почти на 10 млн человек — с 63,5 млн в 1992 г. до 52,7 млн в 1998 г. За те же годы численность непостоянно занятых возросла на 1,2 млн человек — с 1,8 млн в 1992 г. до 3 млн в 1998 г. Это означает, что даже в условиях глубокой рецессии новые временные рабочие места все же создавались, тогда как постоянные ликвидировались.

Таблица 4

**Численность занятого населения в экономике России
в зависимости от типа трудового договора, 1992–2005 годы (чел.)***

	1992	1997	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Все занятые	71 068	60 021	58 437	64 255	64 400	66 070	66 432	67 274	68 168
Занятые не по найму	5682	2828	2663	6550	5259	5172	4911	5085	5297
Занятые по найму	65386	57194	55774	57705	59141	60899	61522	62189	62871
Постоянно занятые	63576	54343	52730	54617	54845	56509	54194	54749	55179
Непостоянно занятые, в том числе:	1810	2851	3044	3088	4296	4390	7332	7443	7694
– по договору подряда или другим договорам гражданско-правового характера	141	698	685	791	513	540	1	880	1010
– по письменному тру- довому договору на определённый срок	1669	1063	1198	1951	2508	2512	4263	4226	4162
– сезонная случайная работа		1090	1161					—	—
– по устной договорённости				345	1275	1339	2058	2338	2522

* Расчёты автора по данным ОНПЗ.

Чем же можно объяснить столь кардинальное расхождение в трендах? Здесь можно сослаться на действие нескольких главных факторов. Во-первых, в 1990-е годы спад производства и закрытие множества предприятий повлекли за собой ликвидацию огромного числа рабочих мест (только в промышленности были потеряны более 10 млн рабочих мест). Новые постоянные рабочие места на предприятиях практически не создавались. В условиях их недостатка для многих работников временные контракты и случайные подработки становились выходом из сложившейся ситуации. Во-вторых, в кризисный период заработная плата на большинстве предприятий непрерывно снижалась и выплачивалась с большими задержками, и это способствовало тому, что работники всё чаще делали выбор в пользу временной или случайной занятости. В-третьих, переход к рынку обусловил появление и закрепление новых норм поведения на рынке труда, что способствовало развитию временной и случайной занятости. Практика временных контрактов и разовых подработок существовала всегда, однако после начала реформ у работников появилось намного больше свободы в выборе форм занятости. И в-четвёртых, для многих работников с низкой потенциальной производительностью временная или случайная занятость оказывалась единственным доступным вариантом трудоустройства, поскольку работодатели не были готовы нанимать их на условиях постоянного найма.

После вступления российской экономики в фазу подъёма общая численность занятых начала постепенно восстанавливаться. Однако и в посткризисный период динамика непостоянной занятости была намного более благоприятной, нежели постоянной. Так, за 1999–2005 годы постоянная занятость выросла на 2,4 млн, тогда как дополнительный приток непостоянно занятых был вдвое больше — 4,7 млн чел. В относительном выражении прирост составил лишь 7% для первых и астрономические 107% для вторых.

Впрочем, рост непостоянной занятости не был равномерным. Два наиболее резких скачка наблюдались в 1997 и 2003 годах. Первый, по-видимому, был связан с чисто методологическими изменениями в статистических процедурах измерения непостоянной занятости (с 1997 г. Росстат начал использовать более широкий перечень видов непостоянной занятости). Однако второй, насколько можно судить, был

вполне реальным и стал отражением реакции работодателей на введение в 2002 г. нового Трудового кодекса, который значительно облегчил им возможности для использования срочного найма.

Динамика по различным категориям внутри непостоянной занятости также была неравномерной. Так, численность работников, занятых по контракту на определённый срок, выросла с 1,6 млн человек в 1992 г. до 4,1 млн в 2005 г., занятых по договору на выполнение определенного объема работ увеличилась с 0,1 млн в 1992 г. до 1 млн в 2005 г., занятых на основе устной договоренности — с 0,4 млн в 1999 г. (ранее данные по ним не собирались) до 2,5 млн в 2005 г. В результате в 2005 г. подавляющая часть российских непостоянных работников трудилась по срочным контрактам (54%). На долю занятых по контрактам на выполнение определённого объёма работ приходилось 13%, на долю работавших на основе устной договорённости — 33%.

Особый интерес представляет такая специфическая форма непостоянных трудовых отношений как случайная занятость (выше отмечалось, что выделить её позволяют данные РМЭЗ). Как видно из таблицы 5, в пореформенный период масштабы случайной занятости оставались в российской экономике достаточно стабильными. Так, в 1995 г. доля работников, занимавшихся разовыми подработками и оказанием временных услуг как на основной, так и на дополнительной работе, составляла 11,9% от общей численности занятых, в 2001 г. — 14,8%, в 2005 г. — 11,5%. Однако для многих из этих людей случайная работа являлась дополнительной (вторичной), тогда как их основная (первичная) работа была неслучайной. Поэтому, если ограничиться рассмотрением только тех работников, для которых случайная занятость была основной, окажется, что их доля в общей численности занятых пусть незначительно, но выросла — с 6,4% в 1995 г. до 7,8% в 2005 г.

Таблица 5

**Структура случайно занятых работников, 1995–2005 годы, по данным РМЭЗ
(чел., в % от общей численности занятых)***

	1995	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Всего занятых	4815	4581	4526	4760	5341	5582	5752	5818	5768
	Человек								
Всего случайно занятых	575	513	576	702	793	753	800	753	666
Имеют другую основную работу	268	250	238	257	298	246	281	232	218
Не имеют никакой работы, кроме случайной	307	263	338	445	495	507	519	521	448
Из них:									
– разовые приработки регулярны	81	52	79	131	145	145	129	133	145
– разовые приработки случайные (нерегулярные)	222	204	224	283	335	338	369	374	289
	От общей численности занятых (%)								
Всего случайно занятых	11,9	11,2	12,7	14,7	14,8	13,5	13,9	12,9	11,5
Имеют другую основную работу	5,6	5,5	5,3	5,4	5,6	4,4	4,9	4,0	3,8
Не имеют никакой работы, кроме случайной	6,4	5,7	7,5	9,3	9,3	9,1	9,0	9,0	7,8
Из них:									
– разовые приработки регулярны	1,7	1,1	1,7	2,8	2,7	2,6	2,2	2,3	2,5
– разовые приработки случайные (нерегулярные)	4,6	4,5	4,9	5,9	6,3	6,1	6,4	6,4	5,0

* Расчёты автора по данным РМЭЗ.

В составе случайных работников можно выделить тех, кто занимается подработками регулярно, и тех, кто имеет их от случая к случаю. На протяжении рассматриваемого периода на долю первых приходилась примерно одна треть, тогда как на долю вторых — примерно две трети всех случайно занятых. Другими словами, подавляющее большинство составляли работники, для которых случайная занятость носила разовый характер. Это служит наглядным подтверждением того, что случайную занятость отличают предельно краткосрочные, нестабильные трудовые отношения.

Непостоянные трудовые отношения могут носить как вынужденный, так и добровольный характер. Данные ОНПЗ за ранние годы (1992–1996) позволяют оценить долю непостоянно занятых по вынужденным и добровольным причинам (для более позднего периода такие данные недоступны). Как показывает таблица 6, на начальном этапе переходного периода примерно более половины всех непостоянно занятых работников трудились по временным соглашениям на добровольной основе. Это существенно больше, чем в других странах мира.

Таблица 6

**Непостоянно занятые по причинам срочного найма, 1992–1996 годы
(в % от общей численности занятых)**

	1992	1993	1994	1995	1996
Непостоянно занятые по вынужденным причинам	0,8	0,8	1,1	1,2	1,2
Непостоянно занятые по добровольным причинам	1,8	1,7	1,4	1,4	1,2
Все непостоянно занятые	2,5	2,5	2,5	2,6	2,4

Источник. См.: [Гимпельсон, Капелюшников 2006: 315].

Насколько устойчивы непостоянные рабочие места во времени? Другими словами, как нестабильная занятость «по факту» соотносится с нестабильной занятостью «по контракту»? Ответить на этот вопрос можно, проанализировав распределение постоянно и непостоянно занятых работников по величине специфического стажа (количеству лет, проработанных в одной и той же фирме или организации). Единственным, к сожалению, источником, позволяющим получить такие оценки, является НОБУС. Как следует из данных, приводимых в таблице 6, в 2003 г. около 70% временных работников имели специфический стаж менее трех лет, еще 12% работали на одном и том же предприятии от трёх до пяти лет и лишь 18% — свыше пяти лет. Распределение постоянно занятых работников выглядело принципиально иначе: аналогичные показатели составляли для них 28, 13 и почти 60% соответственно. Если у постоянно занятых специфический стаж в среднем составлял 8,4 года, то у непостоянно занятых только 3,3 года.

При этом прослеживалась четкая закономерность: чем короче специфический стаж работников, тем большую долю составляли среди них непостоянно занятые. Среди «новичков» (со специфическим стажем менее года) она составляла почти 33%, тогда как среди «старожилов» (со специфическим стажем более 10 лет) не достигала даже 3%.

Таблица 7

**Распределение постоянных и непостоянных работников
по величине специфического стажа и уровни постоянной и непостоянной занятости
в зависимости от продолжительности стажа, 2003 г. (%)***

Стаж	Постоянно занятые	Непостоянно занятые	Всего	Постоянно занятые	Непостоянно занятые
Менее 1 года	10,4	40,1	100	68,3	31,7
От 1 до 3 лет	18,3	29,9	100	83,6	16,4

Продолжение таблицы 7

Стаж	Постоянно занятые	Непостоянно занятые	Всего	Постоянно занятые	Непостоянно занятые
От 3 до 5 лет	12,8	12,0	100	89,9	10,1
От 5 до 10 лет	17,9	9,3	100	94,1	5,9
Более 10 лет	40,7	8,7	100	97,5	2,5
Всего	100	100	—	—	—
Средний специфический стаж, лет	8,4	3,3	—	—	—

* Расчёты автора по данным НОБУС.

Таким образом, различия между срочными и бессрочными трудовыми контрактами нельзя считать чисто номинальными. Они отражают реальные различия в поведении агентов рынка труда, а также в статусе работников. Наём на нестабильные рабочие места действительно чаще всего оформляется в виде срочных трудовых контрактов, тогда как наём на стабильные рабочие места — в виде бессрочных. В то же время нельзя не признать, что существуют определённые группы непостоянно занятых, которые по своему положению на рынке труда приближаются к постоянно занятым, оставаясь на одном и том же месте работы пять и более лет.

Социально-демографический портрет непостоянно занятых

На условиях непостоянной занятости работают представители всех социальных и демографических групп населения, что делает этот вид занятости очень разнородным. Однако степень её распространённости среди населения неодинакова. Кто же оказывается чаще отеснён на временные и случайные рабочие места? Насколько социально-демографические характеристики непостоянно занятых в России совпадают с социально-демографическими характеристиками непостоянно занятых в других странах?

Как показано в таблице 8, в большинстве развитых стран уровень временной занятости среди женщин заметно выше, чем среди мужчин. В Бельгии и Финляндии, например, это превышение является двукратным. Среди стран — членов ОЭСР исключениями, где риск временной занятости выше для мужчин, являются Турция, Мексика и Польша.

Молодёжь имеет больше шансов быть занятой на временных рабочих местах. Для молодых работников они являются своеобразным «пропускным пунктом» на рынок труда. В двух европейских странах (Финляндия и Испания) половина всей работающей молодежи трудится на непостоянной основе. Самый низкий уровень непостоянной занятости среди молодежи отмечается в США — 8% (из них большая часть совмещают работу с учебой). Особый случай представляют Чехия и Турция, где отмечается чрезвычайно высокий уровень непостоянной занятости среди пожилых работников (старше 55) — свыше 30%.

Чем ниже уровень образования, тем выше вероятность, что работник будет занят на временной основе. Как можно заключить из оценок, представленных в таблице 6, практически во всех странах именно малообразованные работники вытесняются на мало защищенные рабочие места вторичного сектора. Единственное исключение — Великобритания, где временная работа, напротив, шире распространена среди работников с высоким образованием [Employment Outlook 2002].

Таблица 8

**Уровни непостоянной занятости в России и странах ОЭСР,
по полу, возрасту и образованию, 2000 г. (в % от общей численности занятых)**

Страны	Доля непостоянно занятых среди		Доля непостоянно занятых по возрастным группам			Доля непостоянно занятых по уровню образования*		
	Женщин	Мужчин	15–24	25–54	55 +	Низкий	Средний	Высокий
Австрия	8,4	7,6	28,2	3,8	2,6	21,9	1,2	5,7
Бельгия	12,1	6,6	19,7	4,5	2,1	10,3	8,7	8,1
Канада	13,3	11,8	29,5	8,8	10,5	15,4	14,5	10,6
Чехия	9,4	7,0	10,3	3,8	33,6	14,0	7,2	9,5
Дания	11,7	8,8	30,6	6,5	5,1	18,9	8,5	5,9
Страны	Доля непостоянно занятых среди		Доля непостоянно занятых по возрастным группам			Доля непостоянно занятых по уровню образования*		
	Женщин	Мужчин	15–24	25–54	55 +	Низкий	Средний	Высокий
Финляндия	20,9	14,5	49,5	14,3	5,1	17,9	20,5	13,9
Франция	15,7	14,3	34,8	6,6	3,0	16,3	15,2	13,0
Германия	13,1	12,5	38,9	6,1	3,8	29,5	9,2	9,1
Греция	15,7	11,5	28,4	12,1	12,2	17,7	12,1	9,4
Венгрия	6,4	7,3	11,5	5,4	10,9	10,7	6,4	4,6
Исландия	5,9	4,9	11,2	4,6	2,2	5,3	5,8	5,0
Ирландия	6,0	3,6	15,1	5,7	4,9	11,5	8,4	8,1
Италия	12,2	8,8	14,7	5,4	5,5	10,2	9,6	11,3
Япония	20,9	7,7	24,8	9,5	17,9	—	—	—
Мексика	11,7	25,2	25,7	17,8	24,4	26,3	12,7	9,4
Нидерланды	17,2	11,5	24,3	6,9	6,7	17,1	11,7	10,2
Норвегия	11,8	7,8	33,6	8,6	5,2	11,1	9,4	9,7
Польша	4,5	6,6	13,0	4,0	11,3	13,9	5,6	2,1
Португалия	22,7	18,6	34,4	10,9	6,5	19,4	24,0	20,6
Словакия	4,3	3,8	7,4	2,7	13,6	6,0	4,0	2,8
Испания	34,6	30,6	67,4	25,2	11,8	36,6	29,5	26,2
Швеция	16,9	12,3	41,3	10,5	7,5	17,9	14,0	13,4
Швейцария	12,8	10,5	44,9	5,3	4,1	30,0	5,9	8,6
Турция	12,6	22,2	23,7	18,7	37,7	—	—	—
Великобритания	7,7	5,9	12,0	4,9	5,8	5,3	6,0	8,9
США	4,2	3,9	8,1	3,2	3,8	6,1	4,1	3,3
Россия 2000	3,7	6,1	12,8	3,9	3,6	12,2	4,4	2,3
Россия 2005	9,7	12,8	22,8	10,0	7,8	14,8	9,5	6,5

Источник: [Employment Outlook 2002: 139] ; расчеты автора на данных ОНПЗ.

* Для России высокий уровень образования соответствует высшему образованию; средний — неполному высшему и среднему профессиональному; низкий — начальному профессиональному, среднему общему, основному и начальному общему.

Практически во всех странах уровень временной занятости в секторе услуг заметно превышает уровень временной занятости в промышленности. Другая характерная особенность состоит в том, что во

многих странах Европы, Канаде и Мексике в сельском хозяйстве он также оказывается намного выше, чем в промышленности [Employment Outlook 2002: 138].

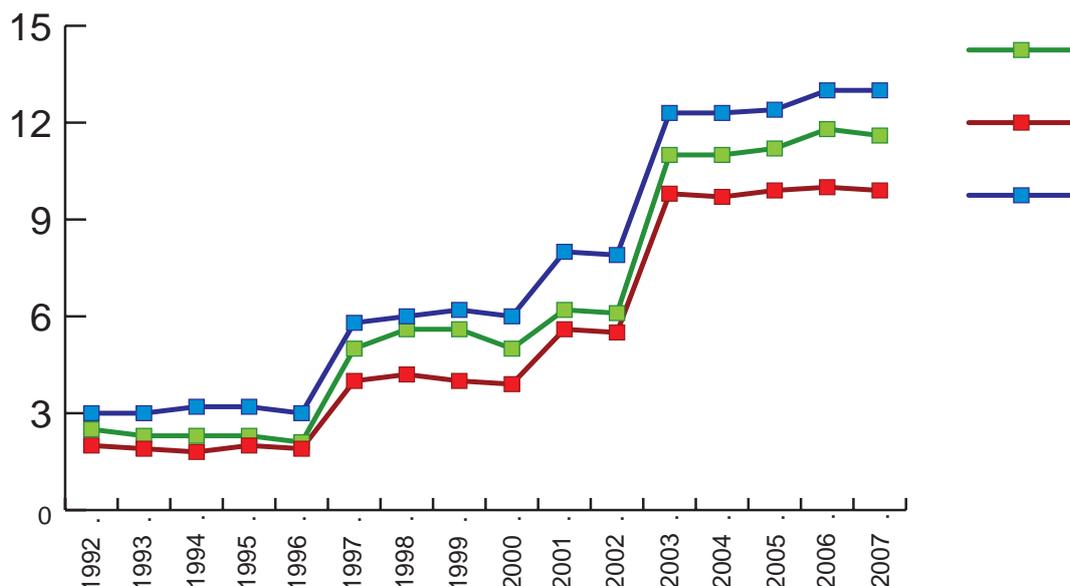
Подавляющая часть временных работников сосредоточена в сфере услуг — от 54% в Испании до 94% в Канаде [Employment Outlook 2002: 138]. В Дании, США, Великобритании и Нидерландах в промышленности занят примерно каждый пятый временный работник в Чехии, Австрии, Германии, Словакии, Португалии и Испании примерно каждый третий. Доля временных работников, приходящихся на сельское хозяйство, варьирует от 1% в Великобритании до 14% в Словакии. Исключение составляет такая аграрная страна как Мексика, где 65% непостоянно занятых трудятся в сельском хозяйстве.

Риск временной занятости отрицательно связан с уровнем профессиональной квалификации работников. Он выше для самых неквалифицированных и ниже для самых квалифицированных профессиональных групп. Так, в Швеции, Греции, Португалии, Нидерландах и Финляндии среди неквалифицированных рабочих каждый пятый трудится на временной основе [Employment Outlook 2002: 138]. Однако в некоторых странах наблюдается достаточно высокие показатели непостоянной занятости среди специалистов высшего и среднего уровней квалификации: так, в Испании и Финляндии они достигают 19 и 16% соответственно.

В большинстве стран ОЭСР ядро непостоянно занятых составляют работники, относящиеся к группам служащих и квалифицированных рабочих [Employment Outlook 2002: 138]. Примерно каждый пятый относится к группе специалистов высшего уровня квалификации и примерно каждый пятый к группе неквалифицированных рабочих. Подобная структура временной занятости характерна, в частности, для Португалии, Словакии, Испании и Греции. Однако в ряде стран (Исландия, Великобритания, Швейцария, Бельгия, Финляндия) 40% всех временно занятых являются специалистами высшего уровня квалификации и только 10–12% составляют неквалифицированные рабочие [Employment Outlook 2002: 138].

В каких социально-демографических группах непостоянная занятость более всего распространена в России? В отличие от большинства других стран мира в России мужчины с гораздо большей вероятностью могут оказаться заняты на непостоянной основе, чем женщины: в 2007 г. уровни непостоянной занятости соотносились для них как 13,3 и 9,7% соответственно (см. рис. 5). В общей численности непостоянно занятых женщины составляют около 42%, тогда как мужчины — 58%. Можно предложить несколько объяснений тому, почему в отличие от других стран в России непостоянная занятость в большей мере оказывается мужским феноменом. Во-первых, в России временная занятость сосредоточена в тех отраслях, где преобладает мужская рабочая сила (строительство, государственное управление, рыболовство и т. д.). Во-вторых, временная занятость, как правило, связана с малоквалифицированным трудом, не требующим высокого образования, но женщины в России обладают в среднем более высоким образованием, и они чаще, чем мужчины, располагаются на верхних ступенях профессионально-квалификационной иерархии. В-третьих, это может означать, что для российского рынка труда (в отличие от рынков труда некоторых других стран) нехарактерна дискриминация женщин с точки зрения типов контрактов, используемых работодателями при найме работников.

Как и можно было бы ожидать, в России непостоянная занятость сильнее распространена среди сельского населения: 14,8% (село) и 10,5% (город). Однако из-за большей абсолютной численности городских жителей основную часть временных работников составляют всё-таки они (на их долю приходится примерно 70% всех непостоянно занятых).



Примечание. Расчёты автора по данным ОНПЗ.

Рис. 5. Уровень непостоянной занятости среди мужчин и женщин, 1992–2007 годы (в % от общей численности занятых)

Проблема временной занятости молодых работников для России так же актуальна, как и для многих европейских стран. В России примерно четверть работающей молодежи занята на временных контрактах (см. табл. 9). Среди самой младшей возрастной группы работников (15–19 лет) этот показатель достигает почти 35% (см. табл. 9). В то же время среди занятых пожилого возраста (55 лет и старше) на временной основе работают около 8% (см. табл. 9). Однако в структуре временной занятости на каждую из двух крайних возрастных групп приходится менее 6% всех временных работников. Основной их костяк составляют работники в возрасте 20–39 лет (около 54%). Наконец, примерно четвертая часть приходится на работников в возрасте 40–49 лет.

Таблица 9

Уровень непостоянно занятых по социально-демографическим группам для населения в возрасте 15–72 года, 1992–2007 годы (в % от общей численности занятых)*

	1992	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	2,6	4,9	6,6	6,5	11,0	11,1	11,3	11,7	11,5
Мужчины	3,0	6,1	7,9	7,8	12,5	12,6	12,8	13,2	13,3
Женщины	2,1	3,7	5,3	5,2	9,5	9,4	9,7	10,1	9,7
Город	2,5	4,8	6,5	6,2	10,7	10,3	10,4	10,6	10,5
Село	2,8	5,3	7,0	7,7	12,3	13,5	14,1	15,3	14,8
Высшее профессиональное	1,6	2,3	3,4	3,0	6,8	6,5	6,5	6,8	6,7
Неполное высшее профессиональное	5,5	4,7	8,5	7,7	13,0	14,7	13,4	14,4	14,3
Среднее профессиональное	2,1	4,1	5,6	5,3	9,6	9,1	9,2	9,4	9,3
Начальное профессиональное		7,0	8,0	8,8	12,6	12,9	13,5	13,9	13,7
Среднее (полное) общее	2,7	6,4	8,9	9,2	14,3	14,6	15,0	15,8	15,8
Основное общее	3,4	7,8	10,8	10,2	15,5	17,0	17,6	18,6	19,3

Продолжение таблицы 9

	1992	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Начальное общее или не имеют начального общего	5,5	5,5	7,8	9,4	13,2	10,4	14,1	14,4	18,0
15–19 лет	15,0	24,8	30,0	29,5	34,7	36,8	37,7	34,9	34,6
20– 9 лет	2,9	7,2	9,9	9,6	14,7	15,1	15,7	16,3	15,3
30–39 лет	1,5	4,1	6,2	6,1	10,7	11,1	10,9	11,2	11,5
40–49 лет	1,2	3,4	4,5	4,3	9,1	8,6	9,0	9,6	9,7
50–59 лет	1,9	2,7	3,5	3,8	7,3	7,1	7,4	8,0	7,9
60–72 лет	8,5	4,1	5,6	5,6	8,9	9,5	8,9	10,0	10,0

* Расчёты автора по данным ОНПЗ.

В России, как и в других странах, риск непостоянной занятости максимален для работников с низким образованием (см. табл. 9). Каждый пятый работник с основным образованием и ниже трудится на непостоянной основе. Среди работников со средним общим образованием временный контракт имеют 16%. Около 14% непостоянно занятых насчитываются среди работников с неполным высшим образованием. Среди обладателей дипломов среднего профессионального образования на временной основе трудятся 9%, а среди обладателей дипломов вузов — менее 7%.

Что касается отраслевой принадлежности, то в России временные работники относительно чаще встречаются в строительстве (19%), торговле (24,7%) и, как ни странно, в государственном управлении (19,2%) (см. табл. 10). Уровень же непостоянной занятости в таких отраслях, как промышленность, сельское хозяйство, транспорт и связь, здравоохранение, образование, наука, культура и искусство, финансовая сфера, остается достаточно низким, не превышая 10%.

Таблица 10

Уровень непостоянно занятых по отраслям экономики России для населения в возрасте 15–72 года, 1995–2004 годы (в % от общей численности занятых)*

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Промышленность**	1,3	3,2	4,4	4,2	8,8	8,2
Сельское хозяйство***	2,2	3,4	4,4	4,2	11,2	13,3
Транспорт и связь	1,6	2,7	4,2	4,1	9,1	8,9
Строительство	5,3	10,0	12,8	13,6	18,6	19,0
Торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение, сбыт, заготовки	4,6	10,0	14,8	13,8	24,2	24,7
Информационно-вычислительное обслуживание	—	9,3	6,5	4,7	8,7	4,8
Операции с недвижимым имуществом	—	3,4	5,5	13,5	19,0	15,6
Общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка	—	2,5	7,5	7,2	11,1	10,9
Другие отрасли сферы материального производства****	2,9	4,9	5,8	8,0	10,0	10,9
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	2,2	4,8	5,1	5,0	8,2	8,2
Здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	1,4	1,8	2,1	2,2	5,1	4,6

Проджение таблицы 10

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Образование	1,9	2,1	2,2	2,4	5,7	5,7
Культура и искусство	3,6	3,5	4,4	3,8	9,0	9,5
Наука и научное обслуживание	0,7	1,3	1,0	1,5	4,9	2,9
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обслуживание	1,3	1,9	2,6	2,2	5,5	5,3
Управление, аппарат государственных органов управления	7,1	9,2	14,2	14,7	19,2	19,2
Другие отрасли сферы нематериального производства*****	4,0	10,5	7,3	7,2	10,9	11,6

* Расчёты автора по данным ОНПЗ.

** В силу малочисленности непостоянно занятых и для удобства сравнения данные за 1995–1996 годы по таким отраслям, как промышленность, добывающая промышленность, перерабатывающая промышленность и электроэнергетика, были объединены в одну категорию «Промышленность».

*** Для 1997–2002 годов в эту категорию включена отрасль лесного хозяйства.

**** В том числе геология и разведка недр, геодезическая и гидрометеорологическая службы (только для 1997–2002 годов).

***** Для 1997–2002 годов общественные объединения и религиозные организации были объединены в одну категорию «Другие отрасли сферы нематериального производства».

Отраслевая структура непостоянной занятости в России мало отличается от той, что существует в других странах. На промышленность приходится около 17–19% всех временных работников, на сельское хозяйство — около 7%, а остальные 73–75% — на сектор услуг, в составе которого особенно большое место принадлежит торговле (около 30%).

На российском рынке достаточно отчетливо прослеживается также закономерность, характерная для большинства стран мира: чем выше профессиональная квалификация работника, тем ниже для него риск непостоянной занятости. Самые высокие показатели непостоянной занятости фиксируются среди работников сферы обслуживания и неквалифицированных рабочих, тогда как самые низкие — среди специалистов высшего уровня квалификации и руководителей. Однако по численности самую большую группу временных работников составляют работники сферы обслуживания и неквалифицированные рабочие (24,5 и 19,7% соответственно). На квалифицированных рабочих приходится 16,3% всех временно занятых, на полуквалифицированных — 12,3%. Специалисты среднего и высшего уровней квалификации составляют 8 и 10% соответственно.

В целом можно утверждать, что (за некоторыми исключениями) как уровни, так и структура непостоянной занятости в России мало отличаются от того, что можно наблюдать на рынках труда большинства развитых стран.

Заключение

В соответствии с избранным подходом проблема непостоянной занятости рассматривалась нами в межстрановой перспективе. Мы пытались выяснить, в какой мере критерии определения непостоянной занятости, принципы её правового регулирования, масштабы распространения и социально-демографические характеристики совпадают или не совпадают с ситуацией в других странах.

Анализ, представленный в настоящей работе, продемонстрировал, что, несмотря на множественность подходов к идентификации и измерению непостоянной занятости в современной статистической социологической и экономической литературе, это явление поддается чёткому операциональному определению.

нию. Непостоянная занятость ограничена во времени формальным или неформальным контрактом. Отличительным признаком такой занятости является фиксированный срок её окончания. Ограниченность во времени имеет серьёзные последствия для обеих сторон трудовых отношений, как для работников, так и для работодателей, чьи поведенческие стратегии во многом зависят от этого фактора.

Непостоянная занятость выступает в различных формах. Применительно к российскому рынку труда можно выделить две основные её разновидности: временная занятость и случайная занятость. Временную занятость, в свою очередь, можно подразделить на занятость по срочным контрактам, по контрактам на выполнение определённого объёма работ и по устной договорённости. При этом если временная занятость — это всегда работа по найму, то случайные работники могут быть также самозанятыми.

Каждая страна по-своему подходит к проблеме правового регулирования непостоянной занятости. Где-то жёстко ограничивают возможности использования срочного найма, где-то предоставляют предпринимателям практически полную свободу действий; в одних странах требуют, чтобы социальные льготы и гарантии предоставлялись почти в том же объёме, что и непостоянным работникам, в других почти полностью лишают непостоянных работников доступа к таким льготам и гарантиям. По обоим пунктам российское законодательство долгое время придерживалось сверхжёстких установок, унаследованных от прежней плановой системы. Однако после принятия нового Трудового кодекса, введенного в действие в 2002 г., в отношении регулирования непостоянных трудовых отношений трудовое законодательство заняло весьма своеобразную позицию: с одной стороны, ограничения на использование срочного найма оказались в значительной мере ослаблены, но, с другой стороны, при использовании труда временных работников бремя социальных обязательств, которое приходится нести фирмам, остается таким же, как и при использовании труда постоянных работников.

Как было показано, российская экономика стартовала с очень низкого уровня непостоянной занятости. В начальный период реформ 1990-х годов среди всех занятых по найму лишь 2,5% имели временные трудовые отношения. Однако затем их количество стало быстро расти. К концу 1990-х годов они составляли около 5% от всех занятых, а в первой половине 2000-х годов — уже более 10%. Особенно резкий скачок — почти вдвое — произошел в 2003 г., что было, по-видимому, связано с вступлением в действие в 2002 г. нового ТК, который расширил легальные возможности использования срочного найма. В 2006 г. около 12% всех занятых имели работу с фиксированным сроком её окончания. Менее динамичным был рост случайной занятости — с 6% в 1994 г. и до примерно 8% в 2005 г. В настоящее время численность непостоянно занятых намного превосходит по абсолютным размерам численность безработных, что свидетельствует о безусловной важности этой формы трудовых отношений.

Из полученных нами оценок также следует, что уровень непостоянной занятости в России практически совпадает со средними показателями по странам ОЭСР. Он значительно отстает от стран-лидеров (таких как Испания), но значительно опережает страны-аутсайдеры (такие как США).

Структура непостоянной занятости в России мало отличается от того, что можно наблюдать на рынках труда большинства развитых стран. Как и там, в России высокая степень вовлечённости в непостоянную занятость характерна прежде всего для молодёжи; лиц с низким образованием; работников, находящихся на самой высокой и самой низкой ступенях профессиональной иерархии; жителей села; работников сферы услуг; занятых на небольших предприятиях частного сектора. Вместе с тем в социально-демографическом профиле российских непостоянных работников обнаруживается немало интересных отличий, причем достаточно неожиданных. Так, в российских условиях уровень временной занятости среди пожилых работников оказывается намного ниже среднего. Скорее всего это связано с тем, что, оставаясь долгое время на одном и том же рабочем месте, многие из них продолжают

работать по прежним, бессрочным, трудовым контрактам, унаследованным от советской эпохи. Но, пожалуй, особенно интересно то, что на российском рынке труда риск непостоянных трудовых отношений для мужчин оказывается выше, чем для женщин. Среди прочего это означает, что у нас практически отсутствует дискриминация женщин по признаку срочности и (или) бессрочности трудовых контрактов, имеющая широкое распространение на рынках труда многих других стран.

Литература

- Бандюкова Т. 2004. *Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность*. Препринт WP3. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Вишневская Н. Т., Гимпельсон В. Е., Горбачева Т. Л., Капелюшников Р. И. et al. 2002. *Обзор занятости в России*. Выпуск № 1 [1991–2000 гг.]. М.: Бюро экономического анализа. ТЕИС.
- Гимпельсон В. Е. 2004. *Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность*. Препринт WP3/2004/02. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. 2006. *Нестандартная занятость в российской экономике*. М.: ИД ГУ ВШЭ.
- Система показателей*. 2006. Базы микроданных обследований населения по проблемам занятости. М.: Российская федеральная служба государственной статистики.
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ)* от 30.12.2001 № 197–ФЗ («Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1). М.: РИОР, 2006.
- Auer P. 2005. Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalised World. *Employment Strategy Papers ILO*. 1.
- Auer P., Cazes S. 2002. Employment Stability in an Age of Flexibility. *Evidence from Industrialized Countries, International Labour Office*. Geneva.
- Booth A., Francesconi M., Frank J. 2002. Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer? *Bonn. Institute for the Study of Labour. Discussion Paper*. 673.
- Employment Outlook. 2002. *OECD*. Paris: OECD.
- Hipple St. 2001. Contingent Work in the Late-1990s. *Monthly Labor Review*. March: 3–27. <http://www.bls.gov/pub/mlr/2001/03/art1full.pdf>
- Houseman S. 2001. Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labour Relations Review*. 55 (1): 149–170. <http://www.upjohninst.org/publications/wp/01-67.pdf>
- ILO 1993. *Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment [ICSE-93]*. <http://www.ilo.org/public/bureau/stat/res/icse.html>
- Kalleberg A. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. 26: 341–365.

Kalleberg A., Marsden P. 2005. Externalizing Organizational Activities: Where and How US Establishments Use Employment Intermediaries. *Socio-Economic Review*. 3: 389–416.

Kalleberg A., Sørensen A. B. 1979. The Sociology of Labour Markets. *Annual Review of Sociology*. 5: 351–379.

Köhler C., Junge K., Schröder T., Struck O. (eds.) 2006. *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation*. Jena University Papers. SFB-Mitteilungen. 16: http://www.sfb580.uni-jena.de/typo3/uploads/tx_publicationlist/heft-16.pdf

Polivka A E. 1996. Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined. *Monthly Labor Review*. 119 (10): 3–9.

Polivka A E., Nardone T. 1989. On the Definition of «Contingent Work». *Monthly Labor Review*. 112 (12): 9–16.

Termination of Employment Digest. 2000. Geneva: ILO.

Tucker D. 2002. «Precarious» Non-Standard Employment — a Review of the Literature. *Working paper of Labour Market Policy Group*. <http://www.futureofwork.govt.nz>