

УДК: 331.5

ГИШКАЕВА ЛЕЙЛА ЛЕЧИЕВНА

к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»,
e-mail: leila_114@mail.ru

АЗИЕВА РАИСА ХУСАИНОВНА

д.э.н., профессор ФГБОУ ВО «Грозненский государственный
нефтяной технический университет им. академика М.Д. Миллионщикова»,
e-mail: raisaazieva@list.ru

DOI:10.26726/1812-7096-2019-11-276-282

РАСПРОСТРАНЕНИЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК ОДНА ИЗ СПЕЦИФИК ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭПОХИ

Аннотация. Трансформация занятости населения прослеживалась во время постиндустриальной экономики в России в период 1990-х–2000-х гг. И все большее распространение с того времени начинают получать различные формы нестандартной занятости, возможно, негативно влияющие на человеческий потенциал. Сегодня в мире растущий спрос на нестандартную занятость связан с новыми формами человеческого капитала, и с развитием постиндустриальной экономики человеческий капитал начинает играть роль ключевого фактора экономического роста, совершенствуясь и реализуя свои возможности. **Цель работы.** Выявить, что новые условия производства, связанные с современным экономическим укладом во всем мире, требуют новый подход в использовании рабочей силы. **Метод исследования.** В работе применены метод экономико-статистической обработки информации, метод сопоставимого и сравнительного анализа и метод структурно-функциональный. **Результаты.** Выявлено, что использование работников в рамках нестандартной занятости имеет как положительный эффект, так и негативный результат, связанный с нарушением как трудовых прав, так и социальных гарантий, а также препятствует развитию человеческого потенциала. **Выводы.** Определена эволюция современного рынка труда, где наблюдается отход от стандартной модели занятости и происходит адаптация к новым подходам в организации труда. Структурные изменения в структуре занятости населения связаны с отклонением от прописанных в ТК РФ традиционных параметров для определенного вида деятельности. Нестандартная занятость может иметь широкое распространение лишь благодаря повышению прозрачности рынка труда, использующего новые технологии. А также установлено, что из всего разнообразия нестандартной занятости более высокими темпами развития в России отличается дистанционная занятость.

Ключевые слова: нестандартная занятость, постиндустриальная экономика, рынок труда, цифровая экономика, человеческий капитал.

GISHKAYEVA LEILA LECHIEVNA

Ph. D. in Economics, associate Professor of the Chechen state University,
e-mail: leila_114@mail.ru

AZIEVA RAISA HUSAINOVNA

doctor of Economics, Professor of the Grozny state UNIVERSITY
oil technical University n. a. academician M. D. Millionshchikov",
e-mail: raisaazieva@list.ru

SPREADING NON-STANDARD EMPLOYMENT AS ONE FROM THE SPECIFICS OF THE POST-INDUSTRIAL ERA

Abstract. The transformation of employment was observed during the post-industrial economy in Russia in the period of the 1990s-2000s. Since that time, various forms of non-standard employment have become increasingly common, possibly negatively affecting human potential. To-

day, the growing demand for non-standard employment in the world is associated with new forms of human capital, and with the development of the post-industrial economy, human capital begins to play the role of a key factor in economic growth, improving and realizing its capabilities. **Purpose of work.** To reveal that the new conditions of production associated with the modern economic system around the world require a new approach to the use of labor. **Method of research.** The paper uses the method of economic and statistical processing of information, the method of comparative and comparative analysis, and the structural and functional method. **Results.** It is revealed that the use of employees in non-standard employment has both a positive effect and a negative result associated with the violation of both labor rights and social guarantees, as well as hinders the development of human potential. **Conclusions.** The evolution of the modern labor market, where there is a departure from the standard employment model and adaptation to new approaches in labor organization, is determined. Structural changes in the structure of employment are associated with a deviation from the traditional parameters prescribed in the labor code of the Russian Federation for a certain type of activity. Non-standard employment can be widespread only by increasing the transparency of the labor market, which uses new technologies. It was also found that out of all the variety of non-standard employment, distance employment is characterized by a higher rate of development in Russia.

Keywords: non-standard employment, post-industrial economy, labor market, digital economy, human capital.

Введение. В эпоху системной эволюции экономики выявление особенностей рынка труда и применение человеческого капитала как одного из основных факторов экономического роста является значимым в исследовании специфических форм (нестандартной) занятости населения.

Методы исследования. Национальное богатство 141 стран мира в течение 20 лет существенно изменилось, рассматриваемое как компонент природного и человеческого капитала. Практически во всех государствах мира, согласно оценкам Всемирного банка и Программы развития ООН, можно отметить наличие изменений в структуре национального богатства в виде возрастания доли в общем объеме богатства каждой страны, приходящейся на человеческий капитал, – 64%, тогда как физический занимает 16%, для развитых же государств объем человеческого капитала уже отмечается на уровне 75%. Так, в структуре национального богатства США, ссылаясь на данные Всемирного банка, на долю человеческого капитала приходится 76%, физического капитала – 19% и 5% – на природные ресурсы, а для государств Европейского союза структура национального богатства страны представлена следующим образом: 74% – человеческий капитал, 23% – физический капитал и 3% – это доля природных ресурсов [2, с. 1].

Понятие «сетевая экономика» можно рассматривать как синоним терминам «постиндустриальная экономика», «инновационная экономика», «экономика знаний», но оно более содержательное и имеет к применению сетевого анализа свой подход при исследовании потоков информации, ресурсов, знаний и технологий, которыми обладают целые комплексы отраслей и предприятий. Инновационный процесс в данном случае представляется следствием развития новой, сетевой модели, которая дает экономическим субъектам возможность взаимодействия. В данном случае можно говорить о развитии четвертой промышленной революции, при этом начало первой промышленной революции ознаменовалось механизацией текстильной промышленности в Великобритании, вторая же возникла в США в начале XX в. с внедрением конвейерной линии и третья – во второй половине прошлого столетия с автоматизацией производства [1, с. 117].

Концепцию «Индустрия 4.0», согласно политологу П.Г. Щедровицкому, следует рассматривать в виде комплекса идей по автоматизации производственных процессов на базе цифровых технологий, трансформации мира профессий в условиях стремительно осуществляющихся во всех областях экономики процессов автоматизации и роботизации. Переход от 3-й к 4-й революции является эволюцией от простой цифровизации в рамках третьей промышленной революции к инновациям через сочетание технологий – четвертая промышленная революция, приводящая к пересмотру предприятиями применяемых ими способов осуществления ком-

мерческой деятельности.

К отличительным особенностям четвертой промышленной революции относятся: роботизация производственных процессов; использование человеко-машинных интерфейсов, которые более эффективны; процессы моделирования и прогнозирования на базе продвинутой аналитики; интеллектуальные датчики и «интернет-вещи»; облачные вычисления и хранение данных; кибербезопасность; интеграция рынков в горизонтальном и вертикальном плане; дополненная реальность и 3D-печать [1, с. 117].

Повсеместно в мире нестандартная форма занятости в связи с переходом к новому экономическому укладу начинает активно применяться. Со второй половины 70-х годов прошлого столетия с формированием в развитых государствах постиндустриального уклада экономики стали применять в производстве компьютерные технологии, робототехнику, снижать число рабочих мест. Новым условиям производства были нужны и новые подходы к рабочей силе. Переход России к постиндустриализму имеет свое начало в конце 1990-х – начале 2000-х гг., также став причиной значительных структурных изменений в структуре занятости населения [12].

Больше всего данные трансформации отразились на занятости в промышленных областях, так как снижение спроса на трудовой ресурс привело к уменьшению доли работников низкой квалификации. Заменяя компьютерными и автоматизированными технологиями ручной труд, модернизирующему производству меньше требовались трудовые затраты. Ставшая лишней рабочая сила из материальных производств перетекала в расширяющуюся сферу услуг, тем самым стимулируя ее ускоренное развитие. Для сферы услуг в отличие от материального сектора больше требовались работники, которые могли трудиться в условиях гибкого временного режима [14].

В этой связи на современном рынке труда широкое распространение стала получать нестандартная занятость в виде самозанятости, найма на работу на фиксированный срок, занятости на неполное рабочее время, занятости в агентствах по лизингу персонала [9]. В странах Европы в 2014–2016 гг. примерно 60% занятых работали по стандартному постоянному контракту, а в условиях нестандартного режима трудовых отношений было задействовано около 40% работников [10, с. 36]. В 60–70-е гг. прошлого столетия срочные трудовые контракты были распространены в большей степени среди сезонных работников, а в конце века на долю временной занятости в различных государствах приходилось уже до 30%, охватывая при этом различные сферы деятельности и все больше стран [10, с. 36]. Данный показатель имеет тенденцию, свидетельствующую о том, что трудовые контракты являются одной из наиболее распространенных форм нестандартной занятости.

Для XXI в., согласно исследователям, частичная и временная занятость рассматриваются в качестве обычного явления. Работа за компьютером в свободной обстановке с отдаленным доступом становится необходимой для развивающейся сферы услуг, сектора информационных технологий, растущей экономики знаний, внедряемых цифровых платформ. Так, исходя из данных исследований зарубежных ученых, на начало XXI в. в европейских странах и США насчитывалось более 10% работников, которые, используя Интернет, работали удаленно [18, с. 16].

Работники с общими навыками, часто сами выбирающие для себя нерегламентированный режим работы из-за его удобства и возможности сочетать многие виды деятельности, при этом не неся перед компанией больших обязательств, становятся все чаще востребованными для различных предприятий и организаций [13]. Для кого-то временная занятость может рассматриваться как основа для получения определенных навыков с целью дальнейшего устройства на желанную работу и карьерного роста, а другие же находят в ней свое призвание.

Основными качествами нестандартной занятости являются:

- гибкость труда касательно продолжительности времени работы;
- работодатель и работник применяют нестандартные формы в сфере регламента трудовых взаимоотношений;
- в ходе трудовой деятельности присутствуют нестандартные организационно-правовые условия;
- отражение постоянно изменчивых экономических условий;

– при осуществлении выбора форм трудовой деятельности обеспечение сочетания интересов как работника, так и работодателя;

– сокращая гарантии по обеспечению трудовых прав, повышенные предпринимательские риски переносятся на работников [11, с. 4].

В докладе Международной организации труда (МОТ) «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2015 г.: меняющийся характер занятости» было сказано, что 75% трудилось по временным или на основе краткосрочных трудовых договоров, неформально или без трудового договора, или же были заняты неоплачиваемым семейным трудом в тех странах, где сосредоточено до 84% всей мировой рабочей силы. В мире, стоит отметить, более 3 млрд занимающихся различной по характеру трудовой деятельностью людей: 1,65 млрд человек трудятся по найму, с получением на регулярной основе заработной платы; в аграрной сфере и в малых семейных предприятиях или же на поденных и сезонных работах задействовано 1,5 млрд работников; более 200 млн человек – это безработные, находящиеся в активном поиске работы [18, с. 17].

На сегодня, таким образом, мы видим, анализируя ситуацию на рынке труда, все меньшее использование стандартной модели занятости, при которой труд работников оплачивается, исходя из трудового договора, они имеют стабильные рабочие места и занятость на полный рабочий день. Такая форма занятости относительно остальных форм занятости, чаще всего, согласно докладу МОТ, имеет и более высокую оплату. Работу по стандартной модели занятости на сегодня сложно найти по причине перехода на новые технологии и подходы в системе организации труда и производства, приведшие, в свою очередь, к реформам в трудовых отношениях и распространения новых форм занятости в виде неформальной занятости, занятости неполный рабочий день. Более 60% всех занятых в мире – это без заключения трудового договора неформально работающие, что для многих государств представляет большую проблему. В развивающихся странах больше половины таких лиц – самозанятые или же они работают в домохозяйствах. При этом данные показатели в зависимости от регионов мира существенно различаются. Так, в более развитых государствах и странах Центральной и Юго-Восточной Европы почти восемь занятых из десяти трудятся на основании трудового договора, а примерно двое из десяти для стран Южной Азии и Африки являются таковыми [18, с. 18].

Увеличиваются также масштабы занятости на условиях неполного рабочего дня, при этом темп роста количества таких рабочих мест превышает темп роста числа рабочих мест на условиях полного рабочего времени. На сегодняшний день только на страны Европы, Индии и Соединенных Штатов приходится примерно 77 млн официально зарегистрированных фрилансеров. Более 40% занятых в США еще несколько лет назад работали в условиях нестандартной занятости, при этом с 2010 г. их количество выросло на 36%. Предполагается, что к 2030 г. в США доля полностью занятых работников на условиях традиционного найма будет рекордно низкой, достигая только 9% рабочей силы. Согласно исследованиям компании Deloitte, опрошенные руководители компаний к 2020 г. планируют количество работников по договорам довести до 37%, до 33% – фрилансеров, работников «по запросу» – до 28% своего персонала. Нужно отметить, что если новые, нестабильные формы занятости в целом в европейских странах хотя и не имеют на сегодня преобладающего распространения, то в некоторых странах Европы молодежь задействована ими на 70%. В других же государствах, к числу которых относится и Россия, вырастает доля неформальной занятости, тем самым скрывая общую картину и не давая возможность определить четкие тренды [16, с. 41–42].

Согласно Генеральному директору МОТ Гайю Райдеру, эти процессы указывают на усиление диверсификации мира труда. Нужно отметить, что при реализации проекта любого уровня сложности использование новых подходов в организации трудовых отношений позволяет быстрее подобрать по всему миру соответствующих специалистов, что, естественно, приводит к повышению производительности производства – это положительная составляющая данного явления, негативное же здесь проявляется в том, что имеют место некоторые социальные издержки и для общества, и для отдельного человека, указывая на наличие противоречия между индивидуальными в виде получения прибыли и общественными – как долгосрочное устойчивое развитие [16, с. 41–42].

Нужно отметить, что и со стороны малого бизнеса в России в последнее время усилилось

внимание к сфере услуг, активно использующей временной и заемный труд. Рост конкуренции в сфере услуг, политика в предпринимательской среде, ставящей своей задачей минимизацию производственных издержек на основе экономии на найме работников и оптимизации в системе налогообложения, стимулирует дальнейшее развитие гибкости в трудовых отношениях. Временной характер труда позволяет нанимать работника без оформления трудового договора, тем самым предоставляя возможность для работодателя сэкономить на отчислениях во внебюджетные фонды [19].

В российской экономике из отмеченных выше форм нестандартной занятости большими темпами развития отличается дистанционная занятость, по которой прирост в период с 2014 по 2016 гг. достигал 10,1% [6]. Это можно объяснить распространением различных компьютерных технологий и Интернета, что дает возможность удаленно от работодателя трудиться. Высокими темпами растет и неформальная занятость, составлявшая в 2016 г. от всего занятого населения страны 22,3%, увеличившись с 2015 по 2016 г. на 8,6%, тогда как с 2014 по 2015 г. повышение составляло 1,7% [11, с. 5].

Нужно отметить, что противоречие, имеющееся в нормативных правилах относительно особенностей временной занятости, увеличивает для работодателей издержки по ее использованию. Работодатели в такой ситуации стараются применять устные договоренности с работниками, что увеличивает сектор неформальной занятости за счет временной занятости, в результате чего снижаются налоговые отчисления в бюджет и социальные фонды, возможны нарушения в сфере норм и условий по безопасности труда. Так, если в 1992 г., согласно данным ОНПЗ, в экономике страны количество временных работников составляло 1,8 млн, то в 2001 г. этот показатель достигал 4,3 млн чел., в 2010 г. – 5,3 млн чел., а в 2015 г. доходил до 6,0 млн человек [15].

Стоит отметить, что с 2008–2015 гг. прирост видов временной занятости осуществлялся неодинаково и неравномерно. Так, наблюдалось постепенное снижение доли работников, нанимаемых на определенный срок и по гражданско-правовым договорам, а доля временных работников, занятых по устной договоренности, увеличивалась. В 2008 г. на долю работников, принятых по устной договоренности, приходилось примерно 30% от всех временных работников, а в 2015 г. данный показатель достигал уже 45% [15]. За счет повышения количества занятых по устной договоренности увеличивался общий рост временной занятости, тем самым замещая собой сокращение по другим ее видам, тем самым подтверждая факт деформализации в трудовых отношениях.

Рост сектора услуг и увеличение удельного веса структур малого бизнеса в экономике, занятость на которых отличается нестабильностью из-за неопределенности в деловой конъюнктуре, в определенной степени послужили причиной роста и распространения временной занятости на предприятиях российской экономики. Также временная занятость используется и на крупных предприятиях возрастом старше 20 лет, что обусловлено процессами их реструктуризации и постепенной оптимизации и сокращения избыточного числа работников.

Использование временной занятости способствовало росту оборота рабочей силы, большому найму людей на работу, но также предприятия больше работников и увольняли. При этом в организациях, где срочные трудовые договора использовались, чаще осуществлялось сокращение постоянных рабочих мест по сравнению с не прибегавшими к таким договорам компаниям. Стоит также отметить, что увеличение на предприятиях удельного веса работников, принятых по срочному контракту, не приводило к росту их инновационной активности [17].

В табл. приведем данные по динамике количества работников, занятых в экономике России по различным трудовым соглашениям [15].

Анализ данных табл. свидетельствует о том, что с 2008 по 2015 гг. занятость в российской экономике выросла примерно на 2%, из них более 92% приходится на занятых по найму. С 2008 по 2015 гг. количество временно занятых работников сократилось на 3206 тыс. человек, т. е. примерно на 35%.

Временно занятые работники в российской экономике с 2008 по 2015 гг.

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Все занятые, тыс. чел.	70965	69285	69803,6	70731,8	71545	71391	71539	72324
Занятые не по найму, тыс. чел.	5191	5165	4805	5063	4948	5195	5161	5214
Занятые по найму, тыс. чел.	65774	64120	64998	65669	66598	66197	66378	67109
<i>Из них:</i>								
Постоянно занятые	56532	57315	59045	60111	60940	60542	60444	61073
Временно занятые	9243	6805	5954	5558	5658	5655	5935	6037
<i>В т. ч.:</i>								
Занятость на определенный срок	5009	3461	2963	2522	2361	2217	2639	2681
По устной договоренности	2775	2448	2276	2354	2490	2702	2655	2707
По гражданско-правовому договору	1459	875	693	668	788	715	590	617
По договору о выполнении работы на дому		21	21	13	19	21	28	27
По трудовому договору о выполнении дистанционной работы	–	–	–	–	–	–	21	5
Доля временно занятых среди всех занятых в экономике, %	13,0	9,8	8,5	7,9	7,9	7,9	8,3	8,4
Доля временно занятых среди всех занятых по найму, %	14,0	10,6	9,2	8,5	8,5	8,5	8,9	9,00

Выводы. В целом же нужно отметить, что трансформация моделей занятости в дальнейшем будет осуществляться на основе повсеместного развития совместного найма работников и разделения их труда. Как малые и средние компании, так и предприятия крупного бизнеса для оптимизации своих затрат заинтересованы в приобретении работника не на все время, а только на определенное, особенно если имеются в виду узкоспециализированные специалисты. На одну должность могут приниматься одновременно при реализации сложных, комплексных проектов несколько специалистов, что дает возможность для роста численности занятых и может использоваться в качестве альтернативы увольнению для работников, которые не могут или не хотят трудиться полный рабочий день. Соответственно, предприятия, применяя гибкий график, составленный на основе пожеланий работников, таким образом, могут удерживать у себя необходимых специалистов.

Данная практика может иметь широкое распространение благодаря повышению прозрачности рынка труда, использующего новые технологии, к примеру, распределенные реестры информации, и быстрому росту спроса со стороны высококвалифицированных работников на разумное распределение времени между работой и личной жизнью.

Литература

1. Акбердина, В. В., Смирнова, О. П. Сетевые сопряженные производства в контексте четвертой промышленной революции // Журнал экономической теории. 2017. № 4. С. 116–127.
2. Блохина, Т. К., Блохин, К. В. Влияние неформальной занятости на развитие человеческого капитала // Интернет-журнал «Наукоедение». 2016. Т. 8. № 6. – URL : <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf>.
3. Bernabe, S. Informal Employment in Countries in Transition : A Conceptual Framework // CASE Paper. April 2002.
4. Carr, M., Chen, M. A. Globalization and the Informal Economy : How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor? // ILO WP on the Informal Economy. 2002. No. 1.
5. Chen, M., Jhabvala, R., Lund, F. Supporting Workers in The Informal Economy : A Policy Framework // ILO WP on the Informal Economy. 2002. No. 2.
6. Дистанционная занятость в России [Электронный ресурс]. – URL : http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-j-son-partners-consulting-20150617030352.
7. Henley, A., Arabsheibani, G. R., Carneiro, F. G. On Defining and Measuring the Informal Sector / Washington D.C.: The World Bank. // World Bank Policy Research Working Paper. 2006. No. 3866.
8. Kalleberg, A. Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26. P. 341–365.

9. Лохтина, Т. Н., Метелица, В. И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России // *Вестник Евразийской науки*. 2019. № 1. – URL : <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана.
10. Монусова, Г. Временная занятость на европейском рынке труда // *Мировая экономика и международные отношения*. 2018. Т. 62. № 9.
11. Мусаев, Б. А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // *Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ»*. 2017. Т. 9. № 2. – URL : <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана.
12. Musaev, B. A. Non-standard forms in the modern structure of employment // *Ekonomika truda*. 2017. No. 4. (4). P. 413–422. doi: 10.18334/et.4.4.38396/
13. Маслова, Е. В. Нестандартная и неформальная занятость населения в условиях современного рынка труда : оценка масштабов и динамики распространения / Е.В. Маслова // *Современные реалии рынка труда : монография ; под ред. А.А. Федченко*. – М. : Lambert Academic Publishing, Латвия, 2018. С. 89–102.
14. Нуреев, Р. М., Ахмадеев, Д. Р. Формальная и неформальная занятость как «близнецы-братья» // *Terra economicus*. 2015. № 3. С. 21–31.
15. Официальная статистика. Федеральная служба государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/l_evel/.
16. Садовая, Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда // *Мировая экономика и международные отношения*. 2018. Т. 62. № 12. С. 35–45.
17. Технологическое будущее российской экономики : докл. к XIX апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 10–13 апр. 2018 г. ; гл. ред. Л.М. Гохберг / *Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»*. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018.
18. Федченко, А., Дорохова, Н., Дашкова, Е. Гибкая занятость : глобальный, российский и региональный аспекты // *Мировая экономика и международные отношения*. 2018. Т. 62. № 1. С. 16–24.
19. Цыганкова, И. В., Базжина, В. А., Никишина, О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // *Российское предпринимательство*. 2014. Т. 15. № 24. С. 71–86.
20. Williams, C. C. Tackling Europe's Informal Economy : A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective // *Journal of Contemporary European Research*. 2013. No. 9(2). P. 261–278.

References:

1. Akberdina, V. V., Smirnova, O. P. Setevye sopryazhennye proizvodstva v kontekste chetvertjopromyshlennoj revolucii // *Zhurnal ekonomicheskoy teorii*. 2017. № 4. S. 116–127.
2. Blohina, T. K., Blohin, K. V. Vliyanie neformal'noj zanyatosti na razvitie chelovecheskogo kapitala // *Internet-zhurnal «Naukovedenie»*. 2016. Т. 8. № 6. – URL : <http://naukovedenie.ru/PDF/113EVN616.pdf>.
3. Bernabe, S. Informal Employment in Countries in Transition : A Conceptual Framework // *CASE Paper*. April 2002.
4. Carr, M., Chen, M. A. Globalization and the Informal Economy : How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor? // *ILO WP on the Informal Economy*. 2002. No. 1.
5. Chen, M., Jhabvala, R., Lund, F. Supporting Workers in The Informal Economy : A Policy Framework // *ILO WP on the Informal Economy*. 2002. No. 2.
6. Distancionnaya zanyatost' v Rossii [Elektronnyj resurs]. – URL : http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-j-son-partners-consulting-20150617030352.
7. Henley, A., Arabsheibani, G. R., Carneiro, F. G. On Defining and Measuring the Informal Sector / Washington D.C. : *The World Bank*. // *World Bank Policy Research Working Paper*. 2006. No. 3866.
8. Kalleberg, A. Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work // *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. P. 341–365.
9. Lohtina, T. N., Metelica, V. I. Rynok truda i social'no-ekonomicheskie problemy naseleniya Rossii // *Vestnik Evrazijskoj nauki*. 2019. № 1. – URL : <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf> (dostup svobodnyj). Zaгл. s ekrana.
10. Monusova, G. Vremennaya zanyatost' na evropejskom rynke truda // *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2018. Т. 62. № 9.
11. Musaev, B. A. Nestandartnaya zanyatost' kak forma realizacii uslovij novogo ekonomicheskogo uklada // *Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE»*. 2017. Т. 9. № 2. – URL : <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (dostup svobodnyj). Zaгл. s ekrana.
12. Musaev, B. A. Non-standard forms in the modern structure of employment // *Ekonomika truda*. 2017. No. 4. (4). P. 413–422. doi: 10.18334/et.4.4.38396/
13. Maslova, E. V. Nestandartnaya i neformal'naya zanyatost' naseleniya v usloviyah sovremennogo rynka truda : oценка masshtabov i dinamiki rasprostraneniya / E.V. Maslova // *Sovremennye realii rynka truda : monografiya ; pod red. A.A. Fedchenko*. – М. : Lambert Academic Publishing, Latviya, 2018. S. 89–102.
14. Nureev, R. M., Ahmadeev, D. R. Formal'naya i neformal'naya zanyatost' kak «bliznecy-brat'ya» // *Terra economicus*. 2015. № 3. S. 21–31.
15. Oficial'naya statistika. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/l_evel/.
16. Sadovaya, E. Cifrovaya ekonomika i novaya paradihma rynka truda // *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2018. Т. 62. № 12. S. 35–45.
17. Tekhnologicheskoe budushchee rossijskoj ekonomiki : dokl. k XIX apr. mezhdunar. nauchn. konf. po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva, Moskva, 10–13 apr. 2018 g. ; gl. red. L.M. Gohberg / *Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki»*. – М. : Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2018.
18. Fedchenko, A., Dorohova, N., Dashkova, E. Gibkaya zanyatost' : global'nyj, rossijskij i regional'nyj aspekty // *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2018. Т. 62. № 1. S. 16–24.
19. Cygankova, I. V., Bazzhina, V. A., Nikishina, O. YU. Razvitie nestandartnyh form zanyatosti v sovremennoj Rossii // *Rossijskoe predprinimatel'stvo*. 2014. Т. 15. № 24. S. 71–86.
20. Williams, C. C. Tackling Europe's Informal Economy : A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective // *Journal of Contemporary European Research*. 2013. No. 9(2). P. 261–278.