

ГИБКАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ГЛОБАЛЬНЫЙ, РОССИЙСКИЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

© 2018 г. А. Федченко, Н. Дорохова, Е. Дашкова

ФЕДЧЕНКО Анна Александровна, доктор экономических наук, профессор.

Воронежский государственный университет, РФ, 394068 Воронеж, ул. Хользунова, 40 (faa1711@yandex.ru).

ДОРОХОВА Наталья Васильевна, кандидат экономических наук, доцент.

Воронежский государственный университет инженерных технологий, РФ, 394000 Воронеж, пр-т Революции, 19 (nv_dorohova@mail.ru).

ДАШКОВА Екатерина Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент.

Воронежский государственный университет, РФ 394068, Воронеж, ул. Хользунова, 40 (dashkova-82@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 02.08.2017.

В статье оцениваются глобальные масштабы и тенденции использования гибкой занятости, рассматриваются ее теоретические обоснования. Даются статистические и качественные характеристики ее применения в России. Приводятся и разбираются результаты полевых исследований по указанной тематике, проведенных авторами в Воронежской области.

Ключевые слова: мировой рынок труда, гибкие формы занятости, российский рынок труда, региональный рынок труда, Воронежская область.

DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-1-16-24

I

В настоящее время процессы глобализации все динамичнее вовлекают в свою орбиту социальные и трудовые отношения. В перспективе это может способствовать прогрессу сетевых трудовых отношений, в которых субъекты напрямую контактируют друг с другом в ходе информационных взаимосвязей [1]. Результатом глобализации выступает становление и развитие мирового рынка труда.

Мировой рынок труда рассматривается как система отношений, складывающаяся между государствами по поводу согласования спроса и предложения рабочей силы, регулирования ее межгосударственных потоков, оплаты труда и социальной защиты. В условиях транснационализации страновых экономик мировой рынок труда называют также международным, что отражает его структуру. Одной из тенденций перемен на мировом рынке труда является распространение гибких (нестандартных, эластичных, вариативных) форм занятости населения, чему во многом способствует повсеместное использование цифровых технологий. Следствием развития глобальной сети Интернет и трансляции его возможностей в сферу трудовой деятельности выступает становление такой формы занятости, как телетруд. Согласно исследованиям зарубежных ученых, в начале XXI в. более 10% работников в европейских странах и США работают удаленно, через Интернет [2, 3]. По мнению Скавитина А.В., совершенствование информационных

технологий выводит работника за пределы организации с точки зрения как ее размещения, так и формальной принадлежности [4].

Новый характер социально-трудовых отношений, а также ускоренная модификация мирового рынка труда требуют разработки новых концептуальных основ их исследования. В практике различных стран мира, и прежде всего в развитых странах, концепция гибких форм занятости относительно нова. Причины ее внедрения связаны с необходимостью решения проблем безработицы, оптимизации использования рабочей силы, что особенно актуально для малонаселенных стран и стран, где идет процесс старения населения.

В экономических науках термин “гибкость” получил широкое распространение в конце 70-х годов XX в. в рамках концепции гибкого рынка труда [5]. М. Бейли, Д. Гордон, К. Азариadis стали авторами связанной с ней контрактной теории занятости [см., например, 6]. Эта теория построена на синтезе неоклассических и кейнсианских идей. Ее авторы принимают кейнсианское положение о жесткости денежной заработной платы и предполагают, что приспособление на рынке труда имеет место за счет изменения физических объемов производства и занятости, а не цен. Сама эта жесткая зависимость основывается на оптимизирующем поведении индивидуумах, преследующих собственные экономические интересы. Данная теория базируется на положении о том, что

работодатели и наемные работники вступают в долгосрочные договорные отношения. Между ними устанавливается соглашение — “имплицитный контракт”. Соглашение соблюдается работодателями и наемными работниками потому, что это экономически выгодно обеим сторонам. Работодатели берут на себя обязательства в период спада производства не снижать оплату труда, а в период подъема — не повышать значительно ее квалифицированным работникам. Таким образом, динамика денежной заработной платы оказывается сглаженной, и, следовательно, уровень заработной платы колеблется в прогнозируемых границах.

Широкое распространение в настоящее время получила концепция гибкого рынка, авторами которой являются Р. Буае и Г. Стэндинг [см., например, 5]. В ее основе лежит положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости. Такой подход призван обеспечить уменьшение издержек структурной перестройки экономики, что достигается за счет:

- многообразия форм найма и занятости;
- эластичности рабочего времени, принятия более “подвижного” режима работы с ненормируемым рабочим днем;
- гибкости в регулировании заработной платы на основе дифференцированного подхода;
- вариативности методов и форм социальной защиты наемных работников;
- адаптации объема, структуры, качества и цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения на рынке труда.

Концепция гибкого рынка труда предполагает развитие многообразных форм взаимоотношений работодателей и наемных работников. Она направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого уровня занятости населения.

Один из подходов к понятию гибкости обусловлен той позицией, с которой она исследуется. Гибкость трудовых отношений можно рассматривать с позиции работодателя (потребителя труда) и работника (носителя труда). В первом случае она больше связана с возможностью работодателя самостоятельно определять формы организации труда работников, способы его стимулирования, распределение и длительность рабочего времени [7]. В этом случае работодатель избавляется от множества сковывающих его институциональных ограничений, получает возможность использовать адекватные его бизнесу системы

найма и организации труда, что открывает ему путь к нововведениям и быстрой адаптации к изменениям на рынке.

Популярной на западе является концепция флексикурита [8]. Она предполагает сочетание гибкой политики в сфере занятости с высокой степенью социальной защищенности. Концепция флексикурита основывается на следующих принципах:

- договорные отношения между работодателями и наемными работниками, обеспечивающие необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса;
- активная политика на рынке труда, стимулирующая мобильность наемных работников;
- система образования и переподготовки, которая способствует развитию профессиональных навыков работника в течение всего периода его трудовой деятельности и обеспечивает его адаптацию к быстро меняющейся конъюнктуре рынка труда;

— система социальной защиты населения, гарантирующая необходимую поддержку уровня доходов безработных и экономически неактивных граждан [8].

Таким образом, концептуальные подходы, описывающие процессы, происходящие на современном рынке труда, не формируют однозначного понимания сущности трансформационных изменений в сфере труда и занятости и не позволяют сформировать однозначный подход к их регулированию. Большая часть нынешних концепций направлена на аргументацию сути и выявление роли вновь возникающих форм и отношений занятости.

В настоящее время в мире трудятся более 3 млрд человек. Характеры их занятости заметно различаются. Так, из общей численности трудящихся 1.65 млрд работают по найму и регулярно получают заработную плату; 1.5 млрд заняты в сельском хозяйстве и на малых семейных предприятиях или на поденных и сезонных работах; более 200 млн являются безработными и активно ищут работу [9]. Международная организация труда (МОТ) опубликовала доклад “Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2015 году: меняющийся характер занятости” [9]. В нем отмечено, что в странах, где занято 84% всей мировой рабочей силы, 75% работников трудятся на условиях временных или краткосрочных трудовых договоров, неформально, без оформления трудового договора или заняты неоплачиваемым семейным трудом. На современном мировом рынке труда имеет место отход от стандартной модели занятости, которая характеризуется тем, что люди получают гарантированную трудовым договором заработную

плату, имеют стабильные рабочие места и трудятся в течение полного рабочего дня. В докладе МОТ отмечается, что стандартная форма занятости, как правило, оплачивается выше, чем другие формы занятости. В наши дни достаточно сложно трудоустроиться на рабочие места, предполагающие стандартную модель занятости. Новые технологии и современные подходы к организации труда и производства являются основными факторами, вызывающими сдвиг в сфере трудовых отношений и распространении новых форм занятости, таких как: неформальная занятость, занятость на условиях неполного рабочего дня.

Существенные масштабы на мировом рынке труда имеет неформальная занятость – более 60% всех работников трудятся без какого-либо трудового договора, что не может не быть серьезной проблемой для многих стран [9]. В развивающихся странах большая часть из них представлена самозанятыми или выполняющими работу в рамках домохозяйств. При этом показатели по регионам мира существенно различаются. В наиболее развитых странах и в странах Центральной и Юго-Восточной Европы по трудовому договору заняты примерно восемь из десяти работников, в то время как в Южной Азии и странах Африки – почти двое из десяти.

На современном мировом рынке труда имеет место расширение занятости на условиях неполного рабочего дня. Увеличение числа таких рабочих мест заметно опережало рост числа рабочих мест на условиях полного рабочего времени. “Эти новые данные указывают на то, что мир труда все более диверсифицируется”, – отмечал Генеральный директор МОТ Гай Райдер [9].

В некоторых случаях нестандартные формы занятости могут помочь людям адаптироваться к быстро меняющимся условиям на рынке труда. Однако обозначенные тенденции на мировом рынке труда отражают его нестабильность, затрагивающую большое количество работников во всем мире. Наблюдаемый в настоящее время переход от традиционных трудовых отношений к нестандартным зачастую связан с ростом неравенства и уровня бедности во многих странах.

Как отмечает известный испанский социолог Мануэль Кастельс, отличительной особенностью современного экономического развития стран с переходной экономикой, в том числе и России, является распространение нестандартных форм занятости как важнейшего фактора устойчивости регионального рынка труда, формы адаптации населения к меняющимся социально-экономическим условиям [10]. Причем гибкость относится как к системе производства и общества в целом, так и к системе труда и рабочего времени. Нестандартная занятость

способствует снижению безработицы, росту уровня жизни населения. Меняется режим работы предприятий. Работодатели стремятся снизить издержки на содержание персонала, что приводит к перемещению рабочего процесса за пределы офиса. Становится возможным нанимать отдельных людей для выполнения разовых проектов и заданий, а не держать целый штат сотрудников.

Проникновение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизни общества дало толчок развитию новых, прогрессивных форм занятости, сделало труд более мобильным и доступным, что привело к повышению гибкости рынка труда. Предметом обсуждений многих авторов становятся отклоняющиеся от привычных стандартов формы занятости, их позитивное и негативное влияние на работников и работодателей. При этом в российской практике термины “нестандартные формы занятости” и “гибкие формы занятости” используются многими исследователями как тождественные.

II

Гибкая занятость составляет значительную и увеличивающуюся часть рынка труда во многих странах. К ним относится и Россия.

Российский рынок труда, будучи неотъемлемой частью мирового рынка труда, в настоящее время характеризуется следующими общими показателями. На основании представленных в табл. 1 данных можно сделать следующие выводы:

– постепенно увеличивается уровень занятости: с 58.5% в 2000 г. до 65.7% в 2016 г., на 7.2 п.п.;

– сокращается уровень безработицы: с 10.6% в 2000 г. до 5.5% в 2016 г., на 5.1 п.п.;

– возрастает численность рабочей силы: с 72770 тыс. человек в 2000 г. до 76636.1 тыс. человек в 2016 г., на 3866.1 тыс. человек, или 5.3%;

– повышается уровень участия в рабочей силе: с 65.5% в 2000 г. до 69.5% в 2016 г., на 4 п.п.

Таким образом, российский рынок труда характеризуется положительной динамикой основных индикаторов.

Важной особенностью, отражающей современные тенденции развития российского рынка труда, стало появление и все более широкое распространение нестандартных форм занятости населения. Нестандартная занятость фиксируется в разных формах: непостоянная занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, неформальная занятость. В последние десять лет на российском рынке труда прижились такие новации, как заемный труд и дистанционная занятость [12].

Таблица 1. Основные индикаторы рынка труда России в 2000–2016 гг.

	2000	2004	2008	2012	2016
Уровень занятости населения, %	58.5	60.3	63.2	64.9	65.7
Уровень безработицы, %	10.6	7.8	6.2	5.5	5.5
Численность рабочей силы, тыс. человек	72770.0	72984.7	75700.1	75676.1	76636.1
Уровень участия в рабочей силе, %	65.5	65.4	67.4	68.7	69.5
Численность занятых, тыс. человек	65070.4	67318.6	71003.1	71545.4	72392.6

Источник: [11].

Таблица 2. Динамика стандартной и нестандартной занятости в Российской Федерации в 2014–2016 гг.

	2014			2015			2016		
	тыс. человек	доля во всей занятости, %	изменение против 2013 г., %	тыс. человек	доля во всей занятости, %	изменение против 2014 г., %	тыс. человек	доля во всей занятости, %	изменение против 2015 г., %
Нестандартная занятость	37839.5	52.84	2.03	38695.0	53.43	2.26	39637.0	54.13	2.43
Стандартная занятость	33700.5	47.16	-1.07	33659.0	46.57	-1.25	33600.0	45.87	-1.5
Всего занятых	71539.0	100	1.0	72354.0	100	1.13	73237.0	100	1.22

Источник: [13].

По расчетам Б. А. Мусаева, уровень нестандартной занятости в 2016 г. составил 54.13% (табл. 2). Данные таблицы позволяют сделать вывод о том, что динамика развития нестандартной занятости на российском рынке труда имеет устойчивую тенденцию к нарастанию при одновременном сокращении доли стандартной занятости, что сопоставимо с основными трендами мирового рынка труда.

В российской статистике отсутствует база данных по отдельным формам нестандартной занятости, имеются лишь фрагментарные исследовательские материалы, что повышает научный интерес к изучению данного явления в нашей стране. Учеными используются различные методические подходы к исследованию нестандартной занятости, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

III

Данное обстоятельство подтолкнуло авторов к исследованию масштабов и особенностей нестандартной занятости на региональном уровне – на рынке труда Воронежской области. При участии авторов было проведено два социологических опроса. Первый – совместный с Департаментом труда и занятости населения Воронежской области – охватил 300 руководителей организаций региона. Второй – при содействии Облсвопрофа – включал опрос, в котором

приняли участие 226 работников предприятий г. Воронежа и области.

Опрос руководителей выявил, что 76% работодателей применяют в организациях различные формы нестандартной занятости. Наиболее часто используется занятость на условиях срочных трудовых договоров (отметили 58% респондентов). По данным исследования, такие новые формы, как дистанционная и агентская занятость, употребляются работодателями редко. Но в целом к гибким формам занятости обращаются большинство работодателей.

При установлении преимуществ нестандартных форм занятости основными, по мнению работодателей, выступили: экономия затрат на персонал (40%) и возможность привлекать высококвалифицированных специалистов (21%) (рис. 1). (При данном и других упоминаемых опросах респонденты могли указывать на несколько вариантов предлагаемых ответов.)

В качестве недостатков использования гибких форм занятости работодателями были отмечены (рис. 2): сложность контроля за качеством выполняемых работ (27%), низкий уровень трудовой дисциплины (24), отсутствие сплоченности коллектива и преданности организации (23%).

При ответе на вопрос об эффективности внедрения нестандартных форм занятости лишь 17% работодателей дали положительный ответ, 83% – отрицательный.

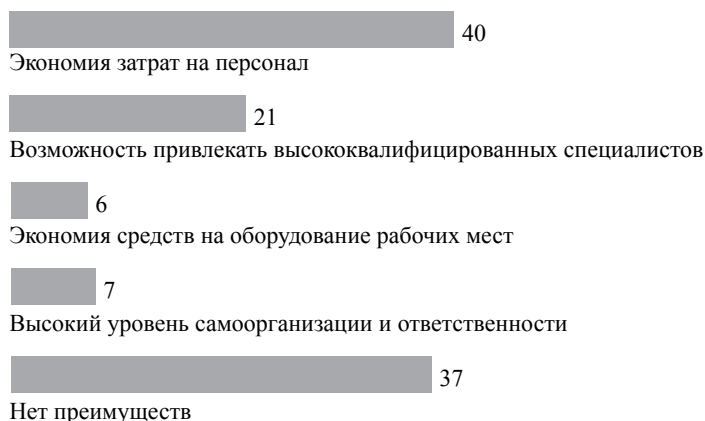


Рис. 1. Доля респондентов-работодателей, назвавших указанные преимущества использования нестандартных форм занятости, %

Это, по нашему мнению, свидетельствует о неготовности работодателей к более активному использованию нестандартных форм занятости.

В качестве причин, определяющих эффективность внедрения нестандартных форм занятости, работодатели назвали следующие:

- возможность привлекать высококвалифицированных и дефицитных на рынке труда специалистов;
- сезонный характер самой работы (например, в сельском хозяйстве);
- экономия на затратах, особенно в кризисный период;
- более высокая производительность труда нестандартных работников.

Однако в качестве причин, снижающих эффективность использования гибких форм занятости, работодатели обозначили следующие:

- специфика производства, предполагающая использование стандартной занятости;
- сложность контроля качества работ;
- снижение социальной защищенности самого работника;
- отсутствие преимуществ по сравнению со стандартной занятостью.

Далее в ходе исследования были выявлены особенности в мотивации нестандартно занятых работников. Так, 28% респондентов указали на наличие особенностей в мотивации нестандартно занятых, в то время как 20% ответили, что их не существует, а 52% – затруднились ответить на этот вопрос.

При ответе на вопрос «Какие именно способы мотивации в организации используются для нестандартно занятых работников?» выяснилось, что в большинстве случаев таковая не предполагается, около четверти работодателей назвали возможность

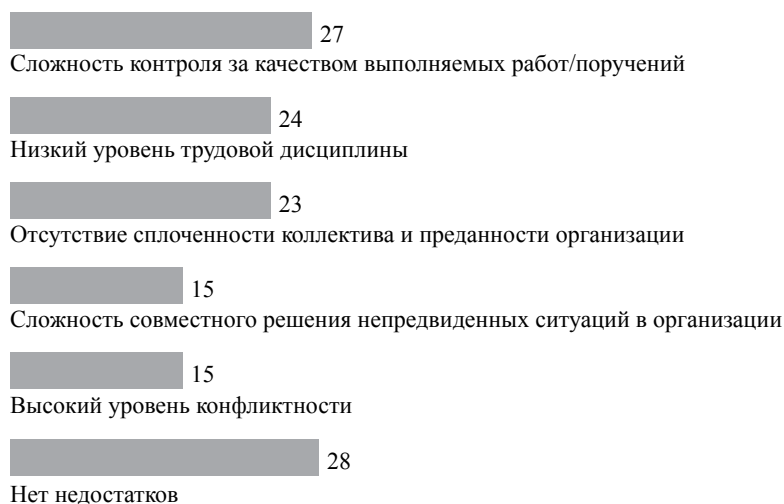


Рис. 2. Доля респондентов-работодателей, назвавших указанные недостатки использования нестандартных форм занятости, %

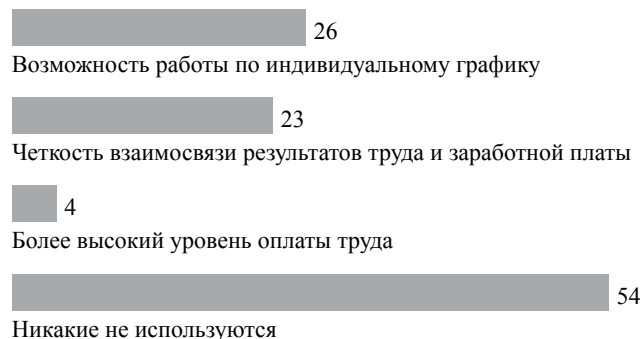


Рис. 3. Доля респондентов-работодателей, указавших, какие способы мотивации в организации используются для нестандартно занятых работников, %

индивидуального графика работы и четкость взаимосвязи результатов труда и заработной платы. На более высокий уровень зарплаты как мотивирующий фактор указали немногие (рис. 3).

Таким образом, особенности мотивации данной категории работников вытекают из специфики самой нестандартной занятости. Особых форм мотивации (например, таких как более высокая заработная плата) для этих работников не предусматривается, хотя руководителями предполагается, что гибкая занятость дает возможность привлекать более высококвалифицированных работников.

При оценке уровня мотивации нестандартно занятых работников 32% работодателей отметили, что он напрямую зависит от личностных качеств работника, а не от формы его занятости; 16% – что отличий нет между уровнем мотивации стандартно и нестандартно занятых; 15 – что нестандартно занятые менее мотивированы и лишь 7% – что они более мотивированы. Словом, если гибкие формы занятости не предусматривают для работников никаких дополнительных привилегий, то и сложно ожидать более высокой мотивации их трудовой деятельности.

В качестве проблем, возникающих при мотивации нестандартно занятых, работодатели указали сложность взаимоувязки личных целей работников с целями организации (29%) и сложность применения моральных способов мотивации (16%).

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, нестандартные формы занятости востребованы среди работодателей и большинство используют их в своих организациях.

Во-вторых, использование гибких форм позволяет работодателям решить проблему привлечения высококвалифицированных и весьма востребованных

кадров, которая особо актуальна в условиях трудоемкой конъюнктуры рынка труда.

В-третьих, работодатели видят сложности для внедрения нестандартных форм занятости из-за несовершенства трудового законодательства, что было выяснено посредством анализа дополнительных комментариев к опросу.

В-четвертых, такие новые формы, как дистанционная и агентская занятость, не получили в регионе широкого распространения.

В-пятых, работодатели опасаются ускорения внедрения нестандартных форм не только из-за сложностей их законодательного регулирования, но и по причинам трудностей контроля за качеством выполнения работ и отсутствия ориентированных на данную категорию работников программ мотивации.

Несколько иной видится ситуация с развитием нестандартной занятости глазами наемных работников. Так, из общего числа опрошенных только 4% ответили, что они являются нестандартно занятыми. При этом самыми распространенными формами гибкой занятости с позиции наемных работников оказываются работа в режиме неполного рабочего времени – более 1/3 из тех, кто трудится “нестандартно”, и неформальная занятость – 1/5 соответственно. Как правило, это инициатива работодателей, которые переводят работников на неполный рабочий день в связи с экономическими трудностями.

При ответе на вопрос о причинах выбора гибкой формы занятости (участвовали лишь работники, ответившие, что они являются нестандартно занятыми) ответы распределились следующим образом (рис. 4).

Наиболее часто называемыми причинами выбора нестандартной занятости выступают возможность увеличить свой доход (75% из тех, кто трудится “нестандартно”) и возможность совмещать занятость с семейными обязательствами (38% соответственно).

В ходе исследования были также установлены основные преимущества и недостатки, которые имеет нестандартная занятость для работников. Ее очевидными плюсами они сочли дополнительный доход (75% респондентов), гибкий график (50) и наличие дополнительного свободного времени (38%). Среди недостатков отмечены: отсутствие социальных гарантий (38%), нестабильность заработка (25%), необходимость приспособления к особенностям трудовой дисциплины в различных организациях (25%).

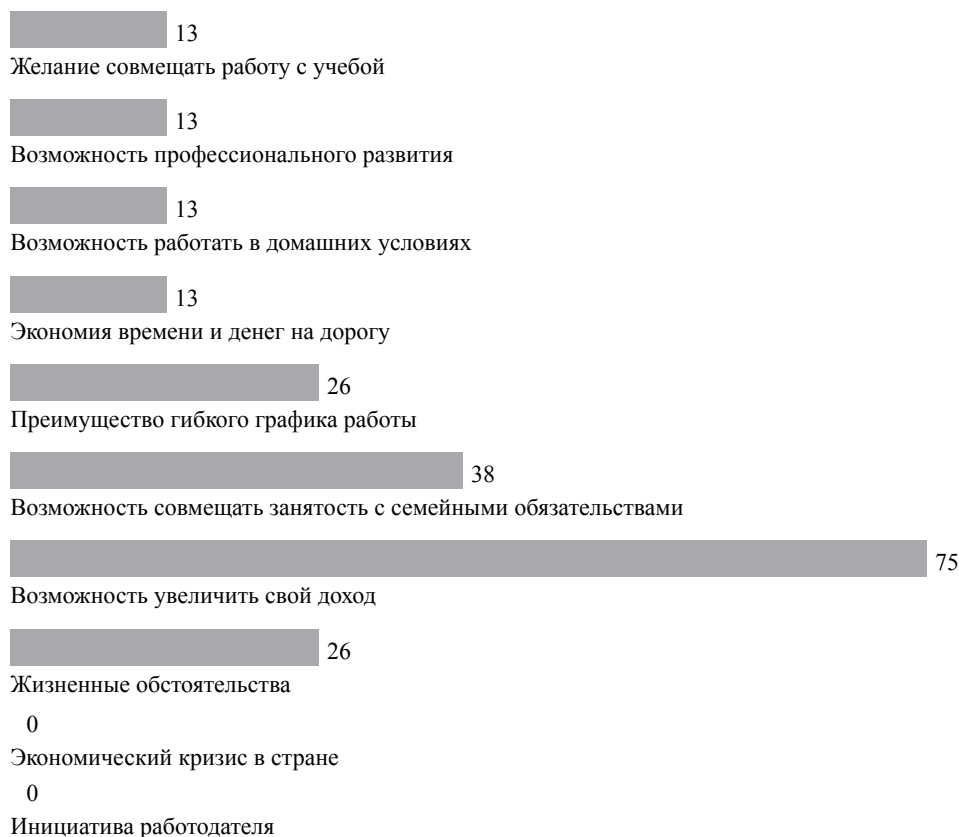


Рис. 4. Доля респондентов-работников, указавших, какие причины повлияли на выбор ими нестандартной занятости, %

Проведенное авторами исследование позволило составить портрет нестандартно занятого работника Воронежской области. Это человек с высшим образованием, среднего возраста от 30 до 44 лет включительно, относящийся к категории специалиста или руководителя. Нестандартно занятые женщины трудятся преимущественно в сфере услуг, мужчины – в сфере материального производства.

По результатам исследования отношения работников к гибкой занятости установлено:

– нестандартные формы занятости востребованы наемными работниками;

– самые распространенные формы нестандартной занятости с позиции наемных работников – работа в режиме неполного рабочего времени и неформальная занятость;

– основным мотивом, побуждающим работников выбирать нестандартные формы занятости, является желание иметь дополнительный заработок.

Результаты, полученные авторами при проведении исследований на рынке труда Воронежской области, могут быть транслированы на российский рынок труда в целом, поскольку Воронежская область по уровню социально-экономического развития,

а также по значению основных индикаторов состояния рынка труда близка к среднероссийским показателям. Конечно, в регионах, заметно отличающихся от среднероссийского уровня как в положительную, так и в отрицательную сторону, ситуация с нестандартной занятостью может быть различной. Но в целом полученные результаты отражают картину российского рынка труда в такой его важной составляющей, как динамика гибких форм занятости.

* * *

Распространение и диверсификация форм нестандартной занятости имеет как положительные, так и отрицательные последствия. Одна из важных проблем, требующих решения, с нашей точки зрения, – правовая некомпетентность как работников, так и работодателей, устранить которую возможно только совместными усилиями государства, представителей работников и работодателей. Этому будет способствовать ориентация на концептуальные международные положения трансформации занятости в современных условиях, ориентированные на инновационное социально-экономическое развитие, так как в современных условиях Российская Федерация является неотъемлемой частью мирового хозяйства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. Гибало Н. Институциональное проектирование и творческая мотивация в системе прогнозирования трудовых отношений. *Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова*, 2011, № 4, сс. 52-61. [Gibalo N. Institutional'noe proektirovanie i tvorcheskaya motivatsiya v sisteme prognozirovaniya trudovykh otnoshenii [Institutional Design and Creative Motivation in the Forecasting System of Labour Relations]. *Vestnik KGU im. N. A. Nekrasova*, 2011, no. 4, pp. 52-61.]
2. Davis D., Polonko K. *Telework in the United States: Telework America Survey 2001*. Washington (DC), AT&T and International Telework Association and Council, 2001.
3. Hotopp U. Teleworking in the UK. *Labour Market Trends*, June 2002, pp. 311-318.
4. Скавитин А. Телеработа в мировой экономической практике. *Менеджмент в России и за рубежом*, 2004, № 6, сс. 108-109. [Skavitin A. Telerabota v mirovoi ekonomicheskoi praktike [Telework in the World Economic Practice]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, 2004, no. 6, pp. 108-109.]
5. Standing G. *Unemployment and Labor Market Flexibility*. The United Kingdom. Geneva, ILO, 1986. 147 p.
6. Bailey M.J. *National Income and the Price Level: A Study in Macroeconomic Theory*. New York, McGraw-Hill, 1971. 278 p.
7. Howell C. The Dilemmas of Post-Fordism: Socialists, Flexibility, and Labor Market Deregulation in France. *Politics and Society*, 1992, № 1, pp. 71-99.
8. Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда. *Человек и труд*, 2007, № 10, сс. 26-29. [Varshavskaya E. Flexicurity, ili kak obespechit' sochetanie gibkosti i zashchishchennosti na rynke truda [Flexicurity: How to Provide the Combination of Flexibility and Security in the Labour Market]. *Chelovek i trud*, 2007, no. 10, pp. 26-29.]
9. *Официальный сайт Международной организации труда*. [Official Website of the International Labour Organization (In Russ.)] Available at: <http://www.ilo.org> (accessed 10.05.2017).
10. Кастельс М. *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. [Kastel's M. *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kul'tura* [The Information Age: Economy, Society and Culture]] Available at: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php (accessed 10.05.2017).
11. *Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики*. [Official Site of Federal State Statistics Service (In Russ.)] Available at: <http://www.gks.ru> (accessed 10.05.2017).
12. Гимпельсон В., Капелюшников Р. *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. Москва, ГУ ВШЭ, 2005. 36 с. [Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. *Nestandartnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda* [Non-standard Employment and Russian Labor Market.]. Moscow, GU VShE, 2005. 36 p.]
13. Мусаев Б. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада. *Интернет-журнал "НАУКОВЕДЕНИЕ"*, 2017, т. 9, № 2. [Musaev B. Nestandartnaya zanyatost' kak forma realizatsii uslovii novogo ekonomicheskogo uklada [Non-standard Employment as a Form of Realization of New Economic Order]. *Naukovedenie.ru*, 2017, vol. 9, no. 2.] Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (accessed 10.05.2017).

FLEXIBLE EMPLOYMENT: GLOBAL, RUSSIAN AND REGIONAL ASPECTS*(World Economy and International Relations, 2018, vol. 62, no. 1, pp. 16-24)**Received 02.08.2017.*

*Anna A. FEDCHENKO (faa1711@yandex.ru),
Voronezh State University, 40, Hol'zunova Str., Voronezh 394068, Russian Federation.*

Natal'ya V. DOROKHOVA (nv_dorohova@mail.ru),

Voronezh State University of Engineering Technologies, 19, Prosp. Revolyutsii, 394000 Voronezh, Russian Federation.

Ekaterina S. DASHKOVA (dashkova-82@mail.ru),

Voronezh State University, 40, Hol'zunova Str., Voronezh 394068, Russian Federation.

The current trend in the world social development is characterized by crossing state borders, formation of universal cultural, scientific, economic, and labor space. That is why scientists all over the world pay much attention to various researches of the global labor market. One of the key tendencies in the global labor market development is formation of wide spread of flexible employment modes. This phenomenon requires absolutely new approaches to its theoretical and methodical understanding, selection of governmental employment policy completely different from the existing ones. The authors make a comparative analysis of the scope of flexible employment in global economy, and define the tendencies of its further development. The investigation allows to find out, that the global market is described by the growth of flexibility, which is ultimately reasoned by innovative nature of the modern society and economy. An important feature of contemporary trends in Russian labor market development is appearance and spread of flexible employment as well. A number of researches performed for one of typical Russian

labor markets have defined specificities of flexible employment form perception by employers and employees. The authors have ascertained the reasons impeding the advancement of such forms and their advantages. This study allows to determine the peculiarities of the employees' motivation under the flexible employment conditions. It is also found out that development of unusual employment forms brings about both positive and negative results. One of important problems in Russia preventing further development of flexible employment forms is "legal helplessness" of both employees and employers, which can only be overcome by combined efforts of the authorities, employee representatives, and employers. Commitment to conceptual international provisions for employment transformation under current conditions, aimed at the innovative social and economic development, may help here, insofar as presently, the Russian Federation is an integral part of the global economy.

Keywords: global labor market, flexible employment modes, Russian labor market, regional labor market, Voronezh region.

About authors:

Anna A. FEDCHENKO, Doctor of Economics, Professor, Head of Department.

Natal'ya V. DOROKHOVA, Candidate of Economics, Associate Professor.

Ekaterina S. DASHKOVA, Candidate of Economics, Associate Professor.

DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-1-16-24