

*Т.С. КАРАБЧУК*

## **НЕПОСТОЯННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ<sup>1</sup>**

Данная статья посвящена анализу новой, но уже довольно широко распространенной формы занятости на российском рынке труда, а именно непостоянной занятости. Опираясь на многочисленные исследования, проведенные как в нашей стране, так и за рубежом, делается вывод о влиянии непостоянной занятости на социальную стратификацию в стране. В 2007 г. в России насчитывалось примерно 8 миллионов непостоянно занятых, которые сосредоточены в основном в малооплачиваемом секторе экономики, на рабочих местах, не требующих высокой квалификации и хорошего образования. Ведет ли непостоянная занятость к бедности? — вот основной вопрос статьи.

*Ключевые слова:* Непостоянная занятость, рынок труда, социальная стратификация, заработная плата, мобильность.

Процесс труда находится в сердцевине социальной структуры.

*М. Кастельс*

Современный мир стоит на пороге колоссального переворота, качественного изменения творческого потенциала и производительности. Однако работа, защищенное в социальном и правовом плане рабочее место, уже не будет составной частью этой новой экономической реальности.

*У. Бриджес*

### **Рост непостоянной занятости**

#### **Постановка проблемы**

В последние десятилетия в большинстве развитых стран занятость становится все менее стабильной. С одной стороны, возрастают темпы вертикальной и горизонтальной мобильности внутри фирм и

---

**Карабчук Татьяна Сергеевна** — кандидат социологических наук, научный сотрудник Центра трудовых исследований Государственного университета — Высшая школа экономики. **Адрес:** 101000, Москва, Мясницкая, д. 21. **Телефон:** (495) 621-93-17.

**Электронная почта:** tkarabchuk@hse.ru

<sup>1</sup> Автор выражает благодарность за консультации Н.Т. Вишневской, В.Е. Гимпельсону и Р.И. Капелюшникову

на внешних рынках труда<sup>2</sup>. С другой стороны, частая смена работы становится нормой, а длительная и гарантированная занятость у одного и того же работодателя встречается все реже. Вновь создаваемые рабочие места часто оказываются временными, незащищенными от различных рисков и «плохими» по многим параметрам.

Такие процессы наблюдаются не только в сверхмобильных англосаксонских странах, но и в тех социально ориентированных странах континентальной Западной Европы, что на протяжении десятилетий определяли высокий стандарт социальной защищенности. Эти изменения в сфере занятости обусловлены многими обстоятельствами, но и, в свою очередь, становятся важным фактором, формирующим картину современной социальной мобильности и социальной стратификации. Определение рабочего места как постоянного (защищенного законом или коллективным договором) или временного (с фиксированным сроком занятости и потому социально незащищенного) становится такой же важной характеристикой социального статуса, как профессия или заработная плата.

В некоторых странах-членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) (например в Испании) доля временных работников уже достигает трети от всех занятых. Во Франции и Германии эта доля ниже (12–15%), но быстро возрастает. В России временная занятость в ограниченных масштабах существовала и в советское время, но ее распространение ускорилось с началом рыночных реформ. Во-первых, произошла частичная либерализация трудовых отношений, открывшая путь к диверсификации трудовых контрактов; во-вторых, начался рост занятости вне предприятий и организаций, включая занятость по найму у частных лиц и самозанятость.

С чем связаны такие социальные изменения? Здесь, как в фокусе, сошлись многие факторы: глобальные и локальные, экономические, социальные и технологические. Некоторые связаны со спросом на такой труд, другие — с предложением. Новая экономика и основанное на ней информационное общество являются заказчиками высококвалифицированных, но крайне мобильных работников [4]. Темп смены технологий определяет темп обновления рабочих мест. Это означает, что будут преуспевать только те люди, которые всегда готовы к дальнейшей учебе и смене места работы [3].

Нестабильность занятости обуславливает неопределенность в жизни людей. Например, в Европе немногие выпускники могут устроиться сразу на постоянную работу. Временный контракт подавляет мотивацию к созданию семьи и рождению детей, так как молодые люди не могут планировать свою семейную жизнь без уверенности в

<sup>2</sup> Об этом много пишут такие социологи, как Э. Гидденс [4], М. Кастельс [7], О. Тоффлер [11], М. Бехтель [3] и многие другие.

наличии работы в будущем. Это, в свою очередь, становится дополнительным катализатором демографических проблем.

Социальные и экономические последствия стабильности/нестабильности занятости разнообразны и широко обсуждаются учеными, представляющими различные дисциплины<sup>3</sup>. Многие международные исследования свидетельствуют о том, что большинство временных работников находят свою занятость менее привлекательной, чем постоянный контракт<sup>4</sup>. К недостаткам временной работы чаще всего относят негарантированность занятости и финансовую нестабильность. Во многих странах работодатели не обеспечивают временным сотрудникам того же уровня соблюдения трудового права и социальных гарантий, что и постоянно занятым. И, как правило, труд временных работников оплачивается несколько хуже<sup>5</sup>.

Хотя перечисленные выше проблемы актуальны для России не менее чем для других стран, исследований по данной проблематике на русском языке крайне мало. основополагающей считается книга, вышедшая под редакцией В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой, «Нестандартная занятость в России» [5], однако эта работа носит экономический характер. Данная же статья социологическая, она посвящена анализу изменений на рынке труда и воздействию этих изменений на социальную структуру, стратификацию общества. Здесь будет сделана попытка сравнить ситуацию на российском рынке труда с ситуацией в других странах. Также автор попытается порассуждать о возможных негативных и позитивных последствиях увеличения доли непостоянно занятых в России.

### **Что такое непостоянная занятость?**

На протяжении последних двух десятилетий феномен нестабильной занятости вызывал повышенный интерес у представителей самых разных социальных дисциплин. В западных странах было проведено большое количество исследований, посвященных тем или иным ее формам. При этом, по замечанию А. Каллеберга [31], социологи, экономисты и психологи анализировали одни и те же типы нестабильной занятости, используя различную терминологию. И все же, несмотря на то, что понятийный аппарат окончательно не устоялся, определенные договоренности относительно базовых понятий уже существуют.

Впервые термин «*нестабильная занятость*» (contingent employment) был предложен в 1985 г. А. Фридманом. Под нею он понимал нестабильные трудовые отношения, возникающие при временном увеличении спроса на труд, которое, в свою очередь, обусловлено временным

<sup>3</sup> См.: [21, 26, 24, 37, 20, 12, 34, 18, 28, 17, 33, 9, 29].

<sup>4</sup> См. исследования, опубликованные в: [35, 33].

<sup>5</sup> См., например: [20, 38, 31, 22, 16].

ростом спроса на продукцию фирм [24]. Этот термин, несмотря на негативную коннотацию отсутствия гарантии дальнейшего трудоустройства, стал использоваться для описания широкого спектра форм занятости, включающего частичную занятость, самозанятость, работу в агентствах по лизингу персонала, работу по вызову, работу на замену и т. д.

Проблему нестабильной занятости можно изучать и с точки зрения продолжительности работы на одном рабочем месте (т. е. специфического стажа). Мы сразу оговоримся, что данный аспект в нашей работе рассматриваться не будет. Нас будет интересовать проблема контрактов и трудовых соглашений, т. е. критерием стабильности для нас будет срок, на который индивиды нанимаются на работу.

В 1989 г. Бюро статистики труда США предложило следующее определение непостоянной занятости: это «любая работа, при устройстве на которую индивид не заключает ни формального, ни неформального контракта на длительный период времени» [24; р. 4]. Таким образом, *непостоянная занятость* — это занятость по найму, при которой продолжительность трудовых отношений ограничена во времени. В подобной ситуации и работник, и работодатель знают, что через определенный срок трудовой контракт/договоренность потеряет силу, т. е. у работника нет гарантий на продолжение трудовых отношений с данным работодателем после окончания срока действия контракта/договоренности.

В литературе часто обсуждают проблему непостоянной занятости в контексте острых вопросов о «хороших» и «плохих» рабочих местах и неравном доступе к «хорошим» местам. В этом случае непостоянную занятость причисляют к ряду «плохих», ненадежных, неустойчивых, негарантированных, т. е. нестабильных рабочих мест.

Международная организация труда дает следующее определение ненадежной/нестабильной («плохой») работе [30]:

- это та работа, контракт на которую позволяет определять ее как «случайную»;
- сезонная работа или работа на короткий период времени;
- работа, при которой контракт позволяет уволить работника без заблаговременного предупреждения или по собственной воле.

Случайная занятость здесь определяется как работа по устному или письменному контракту, который не предполагает долгосрочных отношений в будущем, а рассчитан на довольно короткий период [30].

ОЭСР использует термин «временная занятость» как «шапку» для всех типов «занятости по найму на ограниченный срок» [35], которые включают в себя: занятость по срочному контракту, работу по договору с лизинговыми компаниями по предоставлению временного персонала, контракт на выполнение определенного объема работ, сезонные работы, работу на замену и работу на испытательном сроке. Любая другая работа относится к «постоянной» занятости.

В данной статье автор придерживается определения, принятого вышеупомянутыми международными организациями, согласно которому непостоянная занятость — это занятость по найму, продолжительность отношений при которой ограничена во времени, будь то формально или неформально заключенный контракт.

В России имеющиеся данные позволяют анализировать четыре подтипа непостоянной занятости: занятость по срочным контрактам, занятость по договору на выполнение определенного объема работ, занятость на основе устной договоренности и случайную занятость. *Занятость по срочным контрактам* подразумевает трудовые отношения, рассчитанные на заранее определенный период времени (может быть достаточно длительным — 2–5 лет), они могут быть продлены в дальнейшем. Непостоянная занятость может осуществляться вне трудовых отношений и регулироваться лишь гражданским правом. В этом случае мы говорим о *занятости по договору на выполнение определенного объема работ*. Примером здесь могут служить договоры подряда, часто используемые работодателями для привлечения дополнительных трудовых ресурсов. *Занятость на основе устной договоренности*, как правило, относится к неформальной занятости, т.е. найм происходит без формального договора и каких-либо гарантий, а трудовые отношения могут закончиться в любой момент, что определяет ее как крайне нестабильную непостоянную форму занятости.

Наиболее нестабильной формой непостоянной занятости в России является так называемая «случайная занятость» (*casual employment*), это крайний случай временной занятости. Под случайной занятостью подразумевается выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы. Отличительными чертами случайных трудовых отношений можно считать их предельно краткосрочный характер и частое отсутствие какого-либо официального оформления. Набор видов деятельности, осуществляемых таким образом, весьма широк: это и случайный извоз на автомобиле, и разовые ремонтные услуги, и нерегулярные услуги по уборке квартир, и услуги нянь и сиделок, и переводы с иностранных языков, и многое другое.

Таким образом, суть непостоянной занятости в целом состоит в том, что отношения, связывающие стороны на рынке труда, ограничены во времени. Если в случае постоянной занятости трудовые отношения прерываются при наступлении каких-либо непредвиденных событий в неопределенном 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 оговариваются заранее и закладываются (явно или неявно) в его исходные условия. Это означает, что временный работник лишен социальной защиты, которую обычно гарантирует постоянное место, у него повышенное чувство неопределенности в будущем.

### Масштабы и динамика непостоянной занятости

В среднем по странам-членам ОЭСР уровень непостоянной занятости на начало XXI века составляет 13%, при этом он сильно варьируется по странам (см. Приложение). Так, в Испании каждый третий работник занят на непостоянной основе, тогда как в Словакии — лишь каждый двадцатый. В США по состоянию на определенный момент времени лишь 4% работников являются непостоянно занятыми, однако в течение года на временной основе трудятся в несколько раз больше работников [27, р. 149]. В России доля временных работников в общей численности занятых в 2000 году составляла примерно 5%.

Динамика непостоянной занятости отличается неравномерностью. В одних странах доля временно занятых имеет тенденцию к устойчивому росту, в других — к снижению, а в третьих никакого явного тренда не наблюдается. Это означает, что говорить о какой-либо универсальной тенденции, характерной для всех без исключения стран, едва ли оправданно. Тем не менее, тенденция к постепенному расширению масштабов непостоянной занятости явно преобладает. За последние 5–6 лет такая занятость сильно выросла во многих странах; в настоящее время по уровню ее распространенности лидируют Испания, Польша и Финляндия.

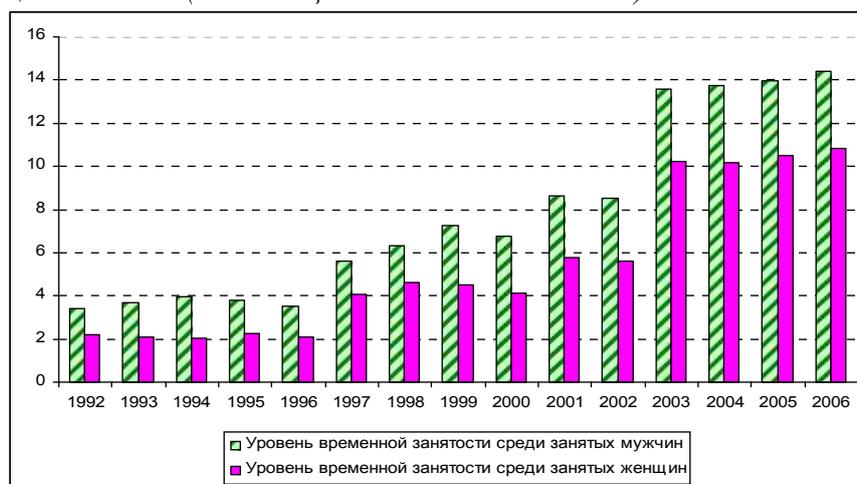
Рассмотрим подробнее динамику временной занятости в России (см. график). В период с 1992 по 2005 г. ее масштабы заметно выросли (к непостоянно занятым здесь отнесены все подтипы, которые позволяют выделить данные ОНПЗ). Два резких всплеска произошли в 1997 и 2003 г. В 1997 году был изменен вопрос о типе занятости в анкете ОНПЗ, а именно добавлено несколько новых вариантов ответов, что и обусловило подобный всплеск. В 2002 г. были приняты некоторые поправки к трудовому законодательству, которые ослабили давление на работодателей, позволяя им активизировать временный найм. Пик непостоянной занятости как среди мужчин (14,3%), так и среди женщин (10,8%) приходится на 2006 г. Отметим, что для мужчин вероятность быть временным работником несколько выше, чем для женщин, так как в течение всего рассматриваемого периода уровень непостоянной занятости для первых был выше, чем для вторых.

Серьезные различия между странами существуют также и в том, что касается распространенности форм непостоянной занятости. В одних странах наиболее часто встречаются срочные контракты, в других — сезонные работы и т. д. (табл. 1). Доминирующей формой непостоянной занятости является занятость по срочным контрактам, причем самый большой процент таких работников в Корее — в 2001 г. он составлял почти 64%<sup>6</sup>. Относительная доля сезонных работников

<sup>6</sup> Здесь и далее указывается процент от общего количества занятых на непостоянной основе.

наиболее велика в Мексике, там она достигает 54%. А в Нидерландах фиксируется самый большой процент временных работников, предоставляемых агентствами по лизингу персонала. Это означает, что в странах с одинаковым уровнем непостоянной занятости ее структура может сильно варьироваться.

**График. Уровень непостоянной занятости среди мужчин и женщин в России (% от общей численности занятых)\***



\*Источник данных: ОНПЗ, 1992–2006 гг.

Таблица 1

**Структура непостоянной занятости по типам, % от общего количества непостоянно занятых\***

Страна	Год	Типы занятости				
		I	II	III	IV	V
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 данных: OECD Employment Outlook, 2002; для России — ОНПЗ РОССТАТ. \*\* Типы занятости: I — через агентства по предоставлению временного персонала; II — по срочным контрактам; III — работники по вызову; IV — сезонная занятость; V — другие формы непостоянной занятости.

Россия здесь не является исключением: непостоянно занятые — это в основном занятые по срочным контрактам. Так, по данным ОНПЗ, в 1995 г. таких работников насчитывалось почти 90%, тогда как на другие формы временной занятости приходилось лишь 10–11%. Это объясняется наследием советской эпохи: тогда непостоянная занятость была чрезвычайно мала, и это были в основном срочные контракты, обусловленные родом деятельности. С началом реформ новые формы занятости стали более активно использоваться работодателями, и уже к 2001 г. доля занятых по срочным договорам составила 63%.

Что же послужило толчком к такому глобальному росту непостоянной занятости и диверсификации постоянных контрактов во многих странах?

### **Причины роста непостоянной занятости**

#### *Глобализация и технологический прогресс*

Одну из главных ролей в изменениях на рынке труда сыграл процесс глобализации. По словам М. Бехтеля, «глобализация — это нечто большее, чем просто развитие мировой торговли. Происходит миграция факторов производства в целом. Цепь создания добавленной стоимости разрывается, и производство распределяется по всему миру. Тот, кто организует производство в условиях социальной рыночной экономики с дорогим страхованием на случай болезни и безработицы, скоро не сможет тягаться с конкурентами. Всемирное срастание рынков ведет к беспощадной конкурентной борьбе за труд и зарплату» [3].

Мы полностью согласны с выводами М. Бехтеля [3] и М. Кастельса [7], которые говорят о постепенном сокращении традиционной занятости на постоянной основе с полным рабочим днем. По мнению Бехтеля, действительно завершается эпоха общества наемного труда с характерным для него непрерывным трудовым стажем [3]. Такой же вывод делает и Кастельс: «В целом, традиционная форма работы, основанная на занятости в течение полного рабочего дня, четко очерченных профессиональных позициях и модели продвижения по ступеням карьеры на протяжении жизненного цикла медленно, но верно размывается» [7].

Технический прогресс и процессы глобализации очевидным образом способствуют возникновению новых форм использования рабочей силы, таких как *contingent working*, то есть непостоянная занятость. «Под этим — пишет Бехтель, — подразумеваются такие формы труда, которые делают главным принципом кадровой политики многовариантное и максимально гибкое использование рабочей силы. Уже сегодня структуры трудовых коллективов некоторых предприятий выстраиваются в виде трех концентрических кругов: в центре —

служащие, занятые полный или неполный рабочий день, вокруг них — сотрудники, временно нанятые на работу через кадровые агентства и “новые предприниматели, имеющие собственное дело”, а еще дальше — сотрудники фирм из сферы услуг, которые берут на себя решение отдельных непрофильных задач» [3].

Под глобализационные процессы вынуждены подстраиваться и локальные институты; многие страны провели частичную либерализацию своего трудового законодательства, которое, в свою очередь, оказывает непосредственное влияние на функционирование рынка труда.

#### ***Институциональный контекст***

Вторая причина активного роста непостоянной занятости — институциональный контекст. Чем жестче трудовое законодательство, тем выше издержки, связанные с использованием рабочей силы. Высокие издержки такого рода вынуждают работодателей сдерживать найм и создание новых рабочих мест, поэтому им становится выгодно увеличивать временную занятость. Гибкое законодательство, напротив, способствует сокращению издержек на рабочую силу, открывая возможности для привлечения работников на постоянной основе. Соответственно, стимулы к временному найму ослабевают.

П. Каюк и Ф. Постель-Винау [17] показывают статистически значимую положительную связь между уровнем непостоянной занятости и жесткостью трудового законодательства, защищающего постоянных работников. Обнаруживается явно выраженная закономерность: чем сильнее «зарегулированность» рынка труда, тем выше уровень неполной занятости. Скажем, жесткость законодательства в Великобритании, Германии и Португалии была оценена ими соответственно в 0,8; 2,8 и 4,3 балла, при том что доля непостоянных работников от общего числа занятых в этих странах равнялась 5,4%; 10,5% и 11%.

Самым негативным для населения последствием жесткого трудового законодательства является то, что оно стимулирует сегментацию и дуализм на рынке труда. Оно дает значительные преимущества инсайдерам<sup>7</sup>, обеспечивая им как более стабильную занятость, так и более высокую заработную плату, при этом конкурентные позиции аутсайдеров оказываются значительно ослабленными. Это наблюдение получило теоретическое объяснение в концепции инсайдеров - аутсайдеров, в которой рассматривается конфликт интересов постоянных работников, уже имеющих рабочие места, и потенциальных кандидатов, стремящихся к получению таковых [32, 33]. В условиях высоких издержек, связанных с использованием рабочей силы, фирмы

<sup>7</sup> К инсайдерам относятся постоянные работники, позиции которых защищены издержками оборота рабочей силы, к аутсайдерам — безработные, временные работники, работники низкой квалификации, молодежь, а также люди, живущие в основном на государственные пособия.

стараятся избегать приема на работу низкоквалифицированной и малоопытной рабочей силы (аутсайдеров). Тем самым формируется социально незащищенный сегмент общества, где значительно увеличивается риск бедности. Положение аутсайдеров ухудшается еще больше, когда минимальные ставки оплаты труда устанавливаются на достаточно высоком уровне [39]. В результате инсайдеры оказываются в привилегированном положении и могут навязывать фирмам свои условия, еще больше ограничивая тем самым возможности трудоустройства для аутсайдеров [33].

Такое разделение работников на инсайдеров и аутсайдеров в пределе может порождать феномен социальной эксклюзии<sup>8</sup>, когда индивиды, не принимающие участия в постоянных трудовых отношениях, а также их семьи, постепенно исключаются из социума. А. Линдбек и Д. Сноуер пришли к выводу, что для аутсайдеров на рынке труда (включая временных работников) вероятность стать жертвой социальной эксклюзии значительно выше [33].

#### **Циклические колебания в экономике и спрос на труд**

Помимо нормативно-правового контекста на уровень непостоянной занятости, естественно, влияют и многие другие факторы в стране, например циклические колебания в экономике. Так, ожидание спада в обозримом будущем будет увеличивать спрос на временных работников со стороны работодателей.

Почему же работодатели используют непостоянную занятость? Для этого у них есть несколько причин. Во-первых, традиционно временных работников нанимают, чтобы менять размер штата, приспособившись к изменениям на рынке. Например, при отсутствии постоянного работника по причине болезни, работодатели могут заменить его временным. Это выгоднее, чем нанимать нового сотрудника или платить за переработку постоянным работникам.

Во-вторых, работодатели могут нанимать временный персонал с целью снизить свои издержки, то есть платить ему меньшую заработную плату или не предоставлять социальные льготы. Это позволяет организации платить большую зарплату ценным для нее сотрудникам, которые обладают специфическим человеческим капиталом.

<sup>8</sup> О ситуации в России см. в исследовании Н.Е. Тихоновой [10].

<sup>9</sup> Что касается России, то здесь временные работники пользуются социальными льготами наравне с постоянными. Так, ст. 295 Трудового кодекса РФ гласит, что работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы. Или, например, положение о найме работодателем — физическим лицом работника на определенный срок: по ст. 303 Трудового кодекса РФ такой работодатель обязан выплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и в размерах, которые определяются федеральными законами. Исключение составляют работники по контракту на выполнение определенного объема работ.

В-третьих, цель привлечения непостоянно занятых может состоять в том, чтобы отобрать потенциальных кандидатов на постоянную работу, то есть работодатели производят так называемый скрининг. Компании могут таким образом увеличить продуктивность работы и снизить издержки найма.

В-четвертых, при условии высоких выплат в случае увольнения работника у работодателя есть веские причины нанимать временных сотрудников, при увольнении которых ему не придется выплачивать большие суммы. Тем самым он сокращает издержки увольнения. В развитых странах работодатель также избавляется от головной боли, которую приносят такие формальные правила увольнения работника, как поиск для него нового места работы, улаживание дел со службой занятости и т. д.

По словам же самих работодателей, чаще всего они нанимают временных сотрудников по следующим причинам [27]: 1) чтобы восполнить нехватку кадров в периоды неожиданного экономического роста организации; 2) чтобы заполнить вакансию, пока не будет принят постоянный работник; 3) чтобы заменить постоянного сотрудника, отсутствующего по болезни или семейным обстоятельствам. Еще одна распространенная причина — сезонная необходимость расширения штата. В России работодатели могли бы указать такую причину, как уход от налогов в случае неформального найма.

Результаты специального обследования работодателей [27] показали, что спрос на временных работников зависит от размеров фирм, территориального расположения (удаленности от крупных городов), сезонного характера производства, наличия на предприятии профсоюзных организаций, используемой системы вознаграждения работников (наличия/отсутствия социального пакета). Вероятность использования временной занятости выше на крупных предприятиях, в больших городах, в фирмах, свободных от присутствия профсоюзов, в производствах, имеющих сезонный характер, в фирмах, предоставляющих своим работникам минимальные социальные услуги.

Отраслевая принадлежность также накладывает заметный отпечаток на готовность фирм к использованию временной рабочей силы. Так, в промышленности временных работников значительно меньше (в относительном выражении), чем в сельском хозяйстве, торговле или сфере услуг. Временная занятость широко распространена в образовании, особенно среди преподавателей колледжей и университетов. Например, в США доля вузовских преподавателей, занятых на непостоянной основе, достигает 29% [24].

#### ***Предложение труда и индивидуальные характеристики***

Теперь рассмотрим причины выбора непостоянной занятости работниками. Во-первых, работники могут отдавать предпочтение такой форме занятости вследствие того, что им необходимо располагать

свободным временем для собственных целей. Хороший пример здесь представляют собой студенты Германии. Многие из них работают по полгода, чтобы следующие полгода учиться в университете. Таким образом, немецким студентам непостоянная занятость необходима, чтобы заработать денег на обучение.

Во-вторых, временная занятость часто является единственно возможным способом заработка для индивидов, которые не могут найти постоянную работу. Причин неудачи здесь может быть много: это и отсутствие опыта работы, и пребывание в статусе безработного в течение длительного срока, и отсутствие специальных навыков, и многое другое.

В-третьих, индивиды могут устраиваться на временную работу с целью найти постоянную. Они могут проявить себя в данной организации и быть принятыми в штат или же приобрести необходимые связи и информацию, установить контакты и найти место в другой компании.

И, наконец, в-четвертых, работа по срочным контрактам может быть очень выгодна для специалистов высокого уровня и менеджеров крупных компаний, которым предлагают солидное вознаграждение. Но чаще всего заработная плата у временных работников все же намного меньше, чем у постоянных.

Предложение временных работников во многом определяется их индивидуальными характеристиками, такими как образование, пол, возраст, наличие опыта работы, возраст, семья и другие. В развитых странах вероятность непостоянной занятости выше для женщин, хотя вариации в гендерной структуре достаточно велики. Среди стран-членов ОЭСР единственная страна, где в числе временных работников доминируют мужчины, — Турция (табл. 2). В Бельгии, Финляндии и Японии временно занятые — это в основном женщины. В России, наоборот, мужчины гораздо чаще заняты на непостоянной основе, чем женщины (см. график 2).

Молодежь имеет больше шансов быть занятой на временных контрактах. Для молодых работников непостоянная занятость является своеобразным «пропускным пунктом» на рынок труда. В двух европейских странах, Финляндии и Испании, половина всей работающей молодежи трудится на непостоянной основе. В США большой процент непостоянно занятых составляют молодые люди в возрасте от 16 до 24 лет, совмещающие работу с учебой. Иная ситуация наблюдается в Чехии, Словакии и Турции, где непостоянная занятость более характерна для лиц пожилого возраста. В России проблема временной занятости для молодых работников так же актуальна, как и во многих европейских странах: четверть работающей молодежи занята на временных контрактах (табл. 2).

Таблица 2

**Уровень непостоянной занятости по полу и возрасту за 2000 г., %\***

Страны	женщины	мужчины	15-24 лет	25-54 лет	Более 55 лет
Австрия	8,4	7,6	28,2	3,8	2,6
Бельгия	12,1	6,6	19,7	4,5	2,1
Канада	13,3	11,8	29,5	8,8	10,5
Чехия	9,4	7,0	10,3	3,8	33,6
Дания	11,7	8,8	30,6	6,5	5,1
Финляндия	20,9	14,5	49,5	14,3	5,1
Франция	15,7	14,3	34,8	6,6	3,0
Германия	13,1	12,5	38,9	6,1	3,8
Греция	15,7	11,5	28,4	12,1	12,2
Венгрия	6,4	7,3	11,5	5,4	10,9
Исландия	5,9	4,9	11,2	4,6	2,2
Ирландия	6,0	3,6	15,1	5,7	4,9
Италия	12,2	8,8	14,7	5,4	5,5
Япония	20,9	7,7	24,8	9,5	17,9
Мексика	11,7	25,2	25,7	17,8	24,4
Нидерланды	17,2	11,5	24,3	6,9	6,7
Норвегия	11,8	7,8	33,6	8,6	5,2
Польша	4,5	6,6	13,0	4,0	11,3
Португалия	22,7	18,6	34,4	10,9	6,5
Словакия	4,3	3,8	7,4	2,7	13,6
Испания	34,6	30,6	67,4	25,2	11,8
Швеция	16,9	12,3	41,3	10,5	7,5
Швейцария	12,8	10,5	44,9	5,3	4,1
Турция	12,6	22,2	23,7	18,7	37,7
Великобритания	7,7	5,9	12,0	4,9	5,8
США	4,2	3,9	8,1	3,2	3,8
Россия 2000 <sup>10</sup>	3,7	5,9	30,3	10,4	4,2
<b>Россия 2006</b>	<b>10,8</b>	<b>14,4</b>	<b>24,8</b>	<b>11,2</b>	<b>9,9</b>

\* Источник данных: OECD Employment Outlook, 2002.

Итак, мы определили, что такое непостоянная занятость и с чем связано ее столь быстрое распространение. Теперь логично было бы проанализировать последствия этого феномена для экономики и для общества в целом. Насколько хорошо оплачиваемы эти рабочие места? Увеличивает ли рост непостоянной занятости неравенство в обществе? Насколько легко людям перейти из статуса непостоянно занятых в статус постоянных работников? Попытаемся ответить на эти вопросы.

<sup>10</sup> Расчеты автора по ОНПЗ, РОССТАТ.

### **Социальные последствия распространения непостоянной занятости**

Последствия непостоянной занятости различны и неочевидны. Временная занятость создает новые рабочие места, но они концентрируются во вторичном сегменте рынка труда, однако альтернативой такой занятости зачастую является безработица. Поэтому данному феномену невозможно дать однозначную оценку. Сами люди, занятые на временной основе, менее удовлетворены своей работой, они не могут прогнозировать свое будущее. Временное рабочее место не может обеспечить карьерного роста, поэтому такие люди находятся в постоянном поиске лучшей работы, что обуславливает их высокую мобильность. В большом количестве публикаций проблемы социально-экономического неравенства и дифференциации доходов рассматриваются именно через призму разрыва в оплате труда занятых на постоянной и на непостоянной основе<sup>11</sup>.

### **Разрыв в оплате труда занятых на постоянной и на непостоянной основе**

Существует несколько теоретических подходов, направленных на объяснение различий в заработной плате постоянных и непостоянных работников. В дискуссиях о «плохих» и «хороших» рабочих местах непостоянная занятость, как правило, относится к первым. Соответственно работники, занимающие такие места, рассматриваются как «аутсайдеры»: они, как правило, исключены из переговорного процесса, где условия диктуют инсайдеры, максимизирующие свою ренту [32, р. 13]. По мере укрепления барьеров, отделяющих инсайдеров от аутсайдеров, возрастает «штраф» для последних, поскольку заработная плата в «хорошем» сегменте перестает быть для них доступной альтернативой. Во-первых, в «плохой» сегмент зачастую происходит самоотбор, то есть в него попадают те, кто изначально обладает низкой конкурентоспособностью; во-вторых, накопление человеческого капитала в этом сегменте идет значительно медленнее (если вообще имеет место).

Если следовать теории компенсирующих различий [36], то заработная плата должна компенсировать недостатки условий труда. В данном случае непостоянные работники должны получать большую зарплату, чем постоянно занятые, так как временная работа связана с большими рисками<sup>12</sup>. Например, относительно низкая зарплата может (частично или полностью) компенсироваться неденежными благами, в том числе более удобным режимом труда. Напротив, негативные

<sup>11</sup> См., например: [38, 31, 16].

<sup>12</sup> Теория компенсирующих различий предполагает необходимость учитывать все составляющие вознаграждения (подробнее см. главы 6 и 9 в [6]).

стороны работы (опасность для здоровья, тяжелые условия труда, плохой климат в регионе и т. п.), при прочих равных, должны компенсироваться более высокой заработной платой.

Если же рассматривать эту проблему в рамках подхода к оценке заработной платы через специфический капитал, то у постоянных работников зарплата должна быть намного выше, чем у временных, так как первые обладают специфическим капиталом, который высоко ценится компанией. Делать инвестиции в специфический капитал непостоянного работника для работодателя невыгодно. Однако в том случае, когда вероятность перезаключения контракта на более длительный срок с данным работником возрастает, его шансы на повышение зарплаты также увеличиваются. Это подтверждает исследование М. Гуель, которое свидетельствует о том, что размер заработной платы работников по срочным контрактам зависит от вероятности перезаключения контракта на дополнительный срок [22].

О различиях между временными и постоянными работниками по критерию заработной платы известно немного, однако в имеющихся исследованиях, как правило, отмечается значимость таких различий [16, 23, 35]. Только в некоторых странах ОЭСР временные и постоянные работники, в соответствии с законодательством, получают равную зарплату. В остальных развитых странах у временных работников зарплата часто бывает меньше; в отдельных случаях этот разрыв достигает значительных размеров. Так, в Испании он составляет 47%, в Нидерландах — 27%, а во Франции работники по срочным контрактам получают в среднем примерно на 20% меньше, чем постоянные сотрудники [14].

Исследователи из Тинбергенского института приводят свидетельства о значительном разрыве в оплате труда временных и постоянных работников в Германии, где первые зарабатывают на треть меньше. Т. Хаген, учитывая лишь наблюдаемые характеристики работников, оценил этот разрыв в 6–10%, тогда как при учете ненаблюдаемых характеристик она увеличивается до 23% [23]. Разница в зарплатах, значительно меньшая по величине, но статистически значимая, отмечается также в Великобритании, Нидерландах и Швеции.

Ст. Хиппл и Дж. Стюарт предлагают следующие объяснения такой разницы в оплате труда [25]. Во-первых, большинство непостоянно занятых часто работают неполный день. Во-вторых, временные работники — это в основном молодежь, как правило, не имеющая опыта работы. В-третьих, уровень образования непостоянно занятых, как правило, невысок, они занимают рабочие места, не требующие высокой квалификации.

Интересное объяснение этому факту предложили А. Бус, М. Францескони и Дж. Франк [16], используя идеи теории человеческого капитала Г. Беккера: временные работники стоят первыми в

очереди на увольнение в случае ухудшения экономической конъюнктуры [2]. Соответственно фирмы меньше инвестируют в их человеческий капитал. Одновременно сами временные работники точно так же меньше инвестируют в специфические знания и навыки из-за отсутствия уверенности, что они смогут долго проработать в данной фирме. Не обладая достаточным человеческим капиталом для конкуренции на рынке труда, временные работники будут получать меньшую заработную плату, чем постоянные.

М. Фербер и Дж. Волдфогель проанализировали влияние фактора непостоянной занятости на заработки временных работников [20]. Результаты показали, что уровень и динамика заработной платы зависят от вида непостоянной занятости (временная, неполная, самозанятость). Кроме того, опыт работы на временной основе в прошлом отрицательно влияет на уровень оплаты труда в настоящем. М. Фербер и Дж. Волдфогель выяснили, что временная занятость оказывает негативное влияние на рост зарплаты. Аналогичные результаты получил в своем исследовании Д. Роштейн [37].

В России исследования о рассматриваемой дифференциации в оплате труда практически не проводились. Можно привести результаты только одного исследования, представленного в книге «Заработная плата в России» [6]. Авторы получили, что по усредненным оценкам разрыв в заработках временных и постоянных работников составляет около 10%, однако простой оценки недостаточно, нужно учитывать элемент селекции, чтобы элиминировать эффект самоотбора в менее благоприятный вторичный сектор. Поэтому исследователи используют более сложные эконометрические модели оценки разрывов, в этом случае разрыв несколько сокращается — до 6–3%. Это говорит о том, что в нашей стране ярко выраженных расхождений в зарплатах не наблюдается, однако здесь стоит учитывать различия в структуре изучаемой группы временных работников.

### **Статусная мобильность**

Теперь остановимся на втором важном аспекте изучения последствий распространения непостоянной занятости, а именно статусной мобильности временных работников на рынке труда. Каковы шансы устроиться на постоянную работу для тех, кто был временным работником? Может быть, непостоянная занятость — это прямая дорога к безработице, откуда нет выхода? Является ли непостоянная занятость закрытым резервуаром, порождающим социальные эксклюзии? Или это открытый канал для повышения социально-экономического статуса?

Как правило, выделяются три основных статуса на рынке труда — это занятые, безработные и неактивные. В нашем случае занятые подразделяются на две категории: занятые на постоянной основе и занятые по временным контрактам. Таким образом, возможны четыре состояния

на рынке труда. В данном разделе мы рассмотрим основной вопрос: куда в основном перемещаются непостоянно занятые через год-два? Для того чтобы понять, является ли непостоянная занятость «мостиком» в постоянную или же путем к безработице, необходимо отследить перемещения (приток и отток) в сегмент временной занятости и из него.

Кто приходит в непостоянную занятость? Как свидетельствуют результаты европейских исследований, большинство временных работников пребывают в категории занятости довольно длительное время [35]. Самый большой процент временных работников, сохранивших свой статус занятых в течение одного-двух лет оказался в Португалии (77%), а самый низкий среди стран ОЭСР — в Ирландии (54%). К сожалению, эти данные не позволяют определить, к какой именно категории занятости — временной или постоянной — относился работник год назад. Можно лишь утверждать, что он имел статус занятого. Большинство временных работников, которые за год до момента исследования не имели работы, были либо безработными, либо обучались в учебных заведениях (на дневной форме), лишь меньшинство были экономически неактивными и при этом находились вне системы образования.

Куда и в каком количестве перемещаются непостоянно занятые? Значительная их часть становится постоянными работниками за сравнительно короткие промежутки времени. В различных странах доля работников, перешедших из непостоянной в постоянную занятость в течение двух лет, колеблется от одной трети до двух третей [35]. Вероятность перемещений в постоянную занятость возрастает с увеличением рассматриваемого периода. В течение первого года на постоянную работу устраиваются от 21% до 56% временных сотрудников, а в течение двух лет — от 34% до 71% [35]. Это позволяет говорить о высокой «положительной» мобильности. Переход из непостоянной занятости в постоянную наиболее характерен для Австрии, Дании, Великобритании и Нидерландов, а наименее — для Бельгии, Франции и Испании.

Примерно четверть этих людей становятся безработными, что свидетельствует о «негативной» мобильности. В течение 1–2 лет 7–10% временных работников становятся безработными в Португалии, 21–24% — во Франции и Германии. До половины всех непостоянно занятых так и остаются в этой категории.

Таким образом, непостоянная занятость во многих странах способствует переходу на «хорошие» постоянные рабочие места. От чего же зависит вероятность такого перехода?

Основной фактор, обуславливающий низкий уровень трансформации непостоянных рабочих мест в постоянные, — это ужесточение законодательства о защите занятости [17] (об этих институциональных

механизмах шла речь выше). Так, например, оценивая последствия узаконивания срочных контрактов во Франции, О. Бланшар и А. Ландиер выявили, что в 1980–1990-е гг. мобильность молодых людей из временной в постоянную занятость снизилась вследствие того, что такие контракты стали широко использоваться работодателями [14].

Для того чтобы определить другие факторы на индивидуальном и организационном уровнях, усиливающие или ослабляющие мобильность, учеными оценивались вероятности перехода из непостоянной занятости в постоянную или в категорию безработных. Полученные результаты таковы [35, р. 162].

— Наибольшую вероятность перехода на постоянную работу имеют индивиды в возрасте от 25 до 34 лет со средним и высшим образованием, те, кто не был безработным в течение предыдущих 5 лет и кто работал на средних и крупных предприятиях. В 12 европейских странах вероятность перехода из непостоянной занятости в безработицу выше для женщин, чем для мужчин. Так, в Германии женщины имеют больше шансов стать безработными, чем мужчины, но меньше, чем женщины в Австрии.

— Наблюдается низкая мобильность в постоянную занятость для непостоянно занятых в общественном секторе во Франции и Германии. Возможно, это объясняется тем, что временные контракты в общественном секторе заключаются на более долгий срок. Иначе выглядит ситуация в Дании, где работники общественного сектора имеют больше шансов перейти на постоянную работу.

М. Гуэль и Б. Петролонго в своем исследовании занятых в Испании обнаружили, что часть временных работников переходят в постоянную занятость еще до того, как истекает их контракт [22]. Отсюда был сделан вывод, что одни работодатели используют временные контракты, чтобы подыскать себе хороших работников для постоянного найма, другие перезаключают и продляют контракты на максимально разрешенные сроки, чтобы сократить издержки найма. Они обнаружили, что женщинам и менее образованным работникам труднее перейти на постоянную работу. Наличие брачных уз повышает шансы перейти в постоянную занятость, а большое количество детей — понижает. Исследователи также выявили, что в секторе услуг переход в постоянную занятость более вероятен, чем, например, в строительстве.

Вероятность перемещений в постоянную занятость неодинакова для различных типов непостоянных работников. С. Хаусман на примере США показала, что работники по срочным контрактам, работники по вызову, а также сезонные работники реже переходят на постоянную занятость, чем работники агентств по лизингу персонала [27].

А. Бус, М. Францескони и Дж. Франк [16], исследуя ситуацию в Великобритании, также подтвердили, что «положительная» мобильность менее вероятна для сезонных работников. Авторы обнаружили

две интересные тенденции: у женщин вероятность перехода в постоянную занятость зависит от уровня образования, а для мужчин важен возраст. Так, более образованные женщины скорее устроятся на постоянную работу, чем менее образованные. В то же время у молодых мужчин больше шансов быть принятыми на постоянную работу по сравнению со старшими поколениями.

Иные результаты были получены для Нидерландов. Г. Руссо с соавторами не нашли здесь никаких гендерных различий в шансах на переход в постоянную занятость. Зато они обнаружили несколько других факторов: вероятность перехода растет с возрастом и количеством отработанных лет, но она меньше для высокообразованных специалистов и для работников, у которых есть дети [38].

Еще одно интересное исследование мобильности из временной в постоянную занятость было проведено в Австралии Дж. Чалмерсом и Г. Кальбом [19]. Они сравнивали прямой переход из безработицы на постоянную работу и такой переход с «промежуточной остановкой» во временной занятости. Исследователи пришли к выводу, что для безработных более эффективно устраиваться сначала на временную работу. Такой результат свидетельствует о том, что непостоянная занятость является «пропускным пунктом» в постоянную занятость для безработных.

В России, к сожалению, никаких исследований мобильности непостоянно занятых не проводилось, это объясняется отсутствием данных. Однако есть исследование случайной занятости, в котором оценивается мобильность случайных работников, — это работа Т. Бандюковой [1]. Автор показывает, что мобильность непостоянно занятых на российском рынке труда довольно высокая. Около трети случайных работников переходят в категорию постоянно занятых, примерно 43% остаются в статусе случайно занятых, безработными становятся около 7%, а неактивными — чуть больше 14%. Таким образом, самая нестабильная категория занятости в России не является закрытым резервуаром, из нее возможен выход к лучшим рабочим местам. Тем не менее, значительная часть случайных работников сохраняют свое нестабильное положение или вообще уходят с рынка труда.

Формирует ли непостоянная занятость своеобразную прослойку общества, основными характеристиками которой становятся низкие и нестабильные доходы, низкая восходящая статусная мобильность, низкие инвестиции в человеческий капитал и повышенный риск бедности? Все вышеупомянутые исследования позволяют сделать определенные выводы о том, что непостоянная занятость как быстро распространяющийся феномен однозначно влияет на изменения в устойчивой стратификационной системе.

### Новый элемент в социальной стратификации?

Сформулированный в предыдущем абзаце вопрос не дает покоя многим ученым. Так, по мнению М. Бехтеля [3], по мере перехода к информационному обществу будут формироваться два полярных класса работников. С одной стороны — мобильные, высококвалифицированные и хорошо оплачиваемые, занятые в сфере информации, а с другой — те работники, которые не могут подстраиваться под быстро развивающиеся технологии, для которых характерны длительные периоды безработицы и работа вне сферы информации. Между этими двумя классами возникнет прослойка низкоквалифицированных работников, которые будут трудиться на временной основе.

О дальнейшей поляризации общества и сегментации труда с более жестким разделением на ядро и периферию говорит и М. Кастельс: «Итак, в целом, налицо действительно фундаментальная трансформация работы, работников и организации работы в наших обществах, но ее нельзя оценивать в традиционных категориях устаревших дебатов вокруг “конца труда” или “деквалификации труда”. Превалирующая модель труда в новой, основанной на информации, экономике — это модель *кадрового ядра и располагаемой рабочей силы*, которую можно заменить автоматизацией и/или нанятыми/уволненными/офшорными рабочими в зависимости от рыночного спроса и трудовых затрат» [7].

О. Тоффлер в своей работе «Будущее труда» также говорит о важности последствий, которые порождает изменение характера труда: «По мере того как изменяется природа труда, мы можем видеть возникновение двух различных рабочих классов, этот термин еще применим... Во вновь появляющихся секторах экономики вы уже не нуждаетесь в тысячах рабочих, выполняющих единообразную, стандартизированную, повторяющуюся работу. В действительности система нуждается в инициативных, изобретательных, образованных и даже индивидуалистичных рабочих. На этот тип рабочего в настоящее время большой спрос в развитых секторах экономики...» [11].

О похожих последствиях для общества говорят и экономисты: «Последствия распространения временных рабочих мест неоднозначны. С одной стороны, такая занятость облегчает адаптацию экономики к рыночным флуктуациям в условиях жесткого регулирования постоянной занятости. Когда издержки на создание стабильной занятости велики, рост доли непостоянных рабочих мест может помочь поддерживать общую занятость. С другой стороны, формируется сегмент нестабильных и «плохих» рабочих мест, образующих своего рода «гетто», из которого есть выход только в безработицу» [8, с. 194].

В конечном итоге большинство рассуждений ученых сводится к тому, что развитие нестабильной занятости влечет за собой рост

неравенства и появление новой маргинальной прослойки общества — временных работников, характеристиками которых являются нестабильные и низкие доходы, отсутствие инвестиций в специфический капитал и высокий риск бедности.

В заключение необходимо отметить, что временная занятость представляет собой интересное и пока малоизученное явление, которое социологи не могут игнорировать. Последствия этого явления далеко не однозначны. Диверсификация занятости означает новые рабочие места, новые вызовы и новые возможности, что приводит к неравному распределению как рабочих мест, так и доходов, а это, в свою очередь, обуславливает изменения в стратификации и иерархической структуре общества.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Бандюкова Т.* Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность. Препринт WP3. М.: ГУ–ВШЭ, 2004.
2. *Беккер Г.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. под ред. Р.И. Капелюшников М.: ГУ–ВШЭ, 2003.
3. *Бехтель М.* Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы [online]. Дата обращения: 03.09.2009. URL: <[www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei\\_Arbeitszukunft,property=Daten.doc](http://www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei_Arbeitszukunft,property=Daten.doc)>.
4. *Гидденс Э.* Социология: Учебник / Пер. с англ. 2-е изд., доп. М.: Едиториал УРСС, 2005.
5. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Нестандартная занятость в российской экономике. М.: Издательский Дом ГУ–ВШЭ, 2006.
6. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Издательский Дом ГУ–ВШЭ, 2007.
7. *Кастельс М.* Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем // Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под ред. О. Шкаратана. М., 2000 [online]. Дата обращения: 03.09.2009. URL: <[http://polbu.ru/kastels\\_informepoch/ch36\\_all.html](http://polbu.ru/kastels_informepoch/ch36_all.html)>.
8. Обзор занятости в России (1991-2000 гг.) / Авт. коллектив: Н.Т. Вишневская, В.Е. Гимпельсон, С.В. Захаров, Р.И. Капелюшников, Т.Ю. Коршунова, П.М. Кудюкин, Т.М. Малева (отв. ред.), А.В. Полетаев. Вып. 1. М.: ТЕИС, 2002. С. 194.
9. *Соболева И.* Социальная защищенность работников на российском рынке труда // Общество и экономика. 2004. № 7-8. С. 321–338.
10. *Тихонова Н.Е.* Социальная эксклюзия в российском обществе // Ответственные науки и современность. 2002. № 6.
11. *Тоффлер О.* Будущее труда [online]. Дата обращения: 03.09.2009. URL: <[http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Culture/Toffler/\\_FutW.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_FutW.php)>.
12. *Addison J., Teixeira P.* The Economics of Employment Protection // Discussion Paper / Institute for the Study of Labour, Bonn. October, 2000. No. 381.

13. *Bentolila S., Dolado J.* Labour Market Flexibility and Wages: Lessons from Spain // *Economic Policy*. Apr., 1994. Vol. 9. No. 18
14. *Blanchard O., Landier A.* The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform // Fixed Duration Contracts in France. National Bureau for Economic Research, Working paper. 2001. No. 8219.
15. *Blossfeld H.-P., Klijzing E., Mills M., Kurz K.* Globalization, Uncertainty and Youth in Society. Routledge: Taylor and Francis Group, 2005.
16. *Booth A., Francesconi M., Frank J.* Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer? // Discussion Paper / Institute for the Study of Labour, Bonn. December 2002. No. 673.
17. *Cahuk P., Postel-Vinay F.* Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance // Discussion Paper / Institute for the Study of Labour, Bonn. February 2001. No. 381.
18. *Cebian I. and others.* Atypical Work in Italy and Spain: the Quest for Flexibility at the Margin in Two Supposedly Rigid Labor Markets. Kalamazoo, Michigan W.E.: Upjohn Institute for Employment Research, August 2000.
19. *Chalmers J., Kalb G.* Are Causal Jobs a Freeway to Permanent Employment? Australia // Working Paper / Monash University, Department of Econometrics and Business Statistics. 2000. No. 8.
20. *Ferber M. & Waldfogel J.* The long-term consequences of nontraditional employment // *Monthly Labor Review*. May 1998.
21. *Gregg P., Wadsworth J.* A Short History of Labour Turnover, Job Tenure, and job Security, 1975–1993 // *Oxford Review of economic Policy*. 1994. Vol. 11. No. 1.
22. *Guell M., Petrolongo B.* Worker Transition from Temporary to Permanent Employment // Discussion Paper / Center for Economic Performance, London School of Economics. 2000. No. 438.
23. *Hagen T.* Do Temporary Workers Receive Risk Premiums? Assessing the Wage Effects of Fixed-Term Contracts in West Germany by a Matching Estimator Compared with Parametric Approaches // *Labour*. 2002. Vol. 16 (4). P. 667–705.
24. *Hipple St.* Contingent Work in the Late 1990s // *Monthly Labor Review*. March 2001. P. 3–27.
25. *Hipple S. & Stewart J.* Earnings and benefits of contingent and noncontingent workers // *Monthly Labor Review*. October 1996.
26. *Hogan S., Ragan Ch.* Job Security and Labour Market Flexibility // *Canadian Public Policy*. Jun., 1995. Vol. 21. No. 2. P. 174–186.
27. *Houseman S.* Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey // *Industrial and Labour Relations Review*. October 2001. Vol. 55. No. 1. P. 149–170.
28. *Housman S.N., Polivka A.E.* The implications of flexible staffing arrangements for job stability // *On the Job: Is Long-Term Employment a Thing of the Past?* / Ed. dy D. Neumark. New York: Russell sage Found. 2000.
29. *Hubler D., Hubler O.* Is There a Trade-off Between Job security and wages in Germany and the UK? // Discussion Paper / Institute for the Study of Labour, Bonn. August 2006. No. 2241.

30. ILO 1993, resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE-93) [online]. Дата обращения: 03.09.2009. URL: <[www.ilo.org/public/bureau/stat/res/icse.html](http://www.ilo.org/public/bureau/stat/res/icse.html)>.
31. *Kalleberg A.* Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. P. 341–365.
32. *Lindbeck A., Snower D.* The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Boston, MA: The MIT Press, 1988.
33. *Lindbeck A., Snower D.* The Insider-Outsider Theory: a Survey // Discussion Paper / Institute for the Study of Labour, Bonn. July 2002. No. 534.
34. *Neumark D.* Changes in Job Stability and Job Security: a Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence // National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 7472. Cambridge. 2000.
35. OECD Employment Outlook, 2002 [online]. Дата обращения 03.09.2009. URL: <[http://www.oecd.org/document/9/0,3343,en\\_2649\\_33927\\_31724553\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/9/0,3343,en_2649_33927_31724553_1_1_1_1,00.html)>
36. *Rosen S.* The Theory of Equalizing Differences // *Handbook of Labor Economics* / Ed. by O. Ashenfelter, R. Layard. 1986. Vol. 1. P. 641–692.
37. Rothstein D. Entry into consequences of nonstandard work arrangements // *Monthly Labor Review*. October 1996.
38. *Russo G., Gorter C., Molenaar D.* Temporary Jobs and Temporary workers // *Labour Region and Environment*. Working Paper / Tinbergen Institute. 1997. No. 133/3.
39. *Scarpetta S.* Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study // *OECD Economic Studies*. 1996. No. 26.