

УДК 331.5 (470)

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ

*Колосова Р.П., д.э.н. проф., Заслуженный работник Высшей школы РФ,
зав. кафедрой экономики труда и персонала Экономического
факультета МГУ им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Российская Федерация*

Современный российский рынок труда развивается под влиянием следующих основных одновременно действующих процессов: долгосрочных структурных изменений в экономике и занятости; снижения численности трудоспособного населения по демографическим причинам; влияния глобальных экономических рисков, воздействующих на объем и динамику спроса на товары, услуги и рабочую силу; перемен в трудовых отношениях, связанных с ростом разнообразия, масштабов, форм и типов занятости, отличающихся от «стандартных».

Даже без детального анализа каждого из этих процессов, очевидно, что эффективные управленческие решения по регулированию рынка труда возможны только на основе положений Концепций Достойного труда, которые предусматривают рассмотрение всех явлений общественного развития через призму качества жизни человека, в целом, и качества его трудовой жизни.¹ Дело в том, что, достойный труд в соответствии с его Концепцией означает: равные возможности мужчин и женщин в сфере труда, благоприятные производственные и социально-трудовые условия, справедливость распределения общественного богатства и защищенность прав трудящихся, отсутствие любых форм дискриминации, эффективное социальное партнерство.

Долгосрочные структурные изменения в экономике последнего десятилетия свидетельствуют об устойчивой тенденции значительного сокращения занятости населения и его глубокого профессионально - отраслевого перераспределения. Эти процессы достаточно полно освещены в научных исследованиях. *Поэтому отметим главные тенденции.* По официальным данным Росстата, в целом по России в 2005-2013 гг. отмечены приросты занятого населения (в разрезе видов экономической деятельности на основной работе): в финансовой деятельности, строительстве, предоставлении коммунальных, социальных и персональных услуг. Рост занятости наблюдался в государственном управлении и обеспечении военной безопасности, в социальном страховании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, операциях с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг. Значительно меньшим был рост занятости в добыче полезных ископаемых, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, транспорте и связи, образовании. Кроме того, в масштабах всей страны, наблюдалась тенденция снижения численности занятых: в обрабатывающих производствах, в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, в рыболовстве и рыбоводстве.

Данные изменения в занятости населения России, отражая переориентацию ее экономического развития, признаются в настоящее время неадекватными вызовам инновационной стратегии социально-экономического развития, основанной на знаниях. Деформированная профессионально-квалификационная структура и качество профессионального образования не отвечают потребностям формирования современного высокотехнологичного производства. Качество рабочей силы не обеспечивает рост конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Снижается трудовой потенциал общества из-за плохого состояния здоровья и преждевременной смертности населения. Низкий уровень оплаты труда и недостатки в ее организации не стимулируют рост трудовой отдачи работников, снижают мотивацию к эффективному труду. Неэффективность гражданского общества усугубляет социальную напряженность и формирует неудовлетворенность существующими экономическими условиями.

Ожидаемые в перспективе существенные потери ресурсов труда вызовут дополнительные риски для бизнеса, развития экономики и общества в целом. Дело в том, что изменения в структуре экономики и занятости совпали во времени с продолжающимся демографическим

¹ Основы социального государства. Москва 2009. Стр. 262

спадом в России. При этом нарастание дефицита кадров опережает сокращение численности работников по отдельным видам экономической деятельности. В итоге, нехватка высокопрофессиональных кадров, опередив налоговые проблемы, коррупцию и административные барьеры, в предкризисные 2007-2008гг.¹ называлась и называется сейчас предпринимателями главным препятствием развития бизнеса.

Комплексные исследования структурных изменений в занятости населения, проведенные в НИЭИ при МЭР РФ показали, что в ближайшие 20 лет численность трудоспособного населения уменьшится на 16 млн. человек. Сокращающаяся численность молодежи, вступающей в трудоспособный возраст в 2006 – 2025гг., возместит убыль рабочей силы только на половину. Однако этого недостаточно для полного восстановления трудового потенциала: в 2025г. его численность будет на 1/5 меньше, чем сегодня. При этом обострится так называемый дисбаланс поколений².

Таблица 1 – Дисбаланс поколений работников

	до 30 лет	30 - 49 лет	50 лет и старше	всего
2002г	23%	57%	19%	100%
2010г	25%	51%	24%	100%
2025г	17%	58%	25%	100%

В результате сокращения притока молодой рабочей силы заметно увеличится удельный вес людей старших возрастов. Привычный для многих предприятий плавный режим смены поколений работников будет нарушен. Дисбаланс поколений неравномерно распределит дефицит кадров между различными профессиональными и квалификационными группами. Наиболее проблематично возмещение потерь среди представителей рабочих профессий в экономике. Лидировать, по интенсивности выбытия из состава рабочей силы, будут квалифицированные работники сельского хозяйства, и особенно - связанные с товарным производством продукции животноводства - здесь потребуется полностью возместить состав рабочей силы уже в ближайшие 7-10 лет.

Столкновение разнонаправленных тенденций приводит к глубоким, масштабным и интенсивным переменам на рынке труда, которые должны быть встречены ясной экономической, инвестиционной, трудовой, миграционной и социальной политикой, ориентиры которой наиболее полно, на наш взгляд, представлены в Концепции Социального Государства.

Сложность вышеназванных тенденций, определяющих возможности развития рынка труда РФ, в данном контексте, предполагает, как известно, необходимость разработки и анализа различных вариантов - сценариев социально-экономического развития. Из множества предлагавшихся экономистами вариантов, имеющих принципиальные различия с точки зрения возникающих при их реализации рисков для рынка труда, бизнеса, государства и обществом, чаще всего рассматривают три основных: инерционный, мобилизационный и инновационный.

Инерционный вариант, сохраняя все сложившиеся негативные и позитивные тенденции развития, приведет за 20-ти летний период к сокращению спроса на квалифицированные кадры всего примерно на 1,1 млн. человек, что ни в коей мере не может компенсировать формирующийся в этот период времени под воздействием демографического фактора дефицит рабочей силы³.

Мобилизационный вариант развития предполагает реактивную адаптацию к экстенсивным методам ведения хозяйства, а в части рабочей силы - мобилизацию всех возможных ее дополнительных источников (безработные, внутренние резервы, иммигранты). В рамках данного сценария развития, ликвидировать складывающийся в предстоящие 20 лет дефицит трудовых ресурсов невозможно, даже используя полностью все дополнительные источники ресурсов труда.

¹ По результатам опроса ВЦИОМ «Состояние делового климата в России», декабрь 2007.

² Экономика знаний. Под редакцией В.П.Колесова, ИНФРА-М, 2008, с. 180.

³ Экономика знаний. Под редакцией В.П.Колесова, ИНФРА-М, 2008

Более того, консервируя нерациональную структуру отраслевого и профессионально-квалификационного состава занятых, сохраняя устаревшую технико-технологическую базу производства, «болезнь не излечить».

Основными последствиями **инерционного и мобилизационного** вариантов станут: обострение конкуренции за трудовые ресурсы, региональная фрагментарность рынка труда, концентрация рабочей силы в крупных отраслевых комплексах преимущественно экспортной ориентации, образование центров миграционного притяжения и периферии с разрушенной инфраструктурой, рост нерегулируемого потока мигрантов, дальнейшее усиление степени эксплуатации дешевого труда и д.п. Итогом и инерционного и мобилизационного сценариев развития в общеэкономическом контексте, считают специалисты, может стать распад системных основ экономики, государства и общества. При этом во втором (мобилизационном) сценарии это достигается за более короткое время, поскольку ограниченные ресурсы направляются в пассивную часть производительных сил, оставляя в деградирующем состоянии главный ресурс развития – трудовой потенциал.

Положения Концепций и Социального государства и Достойного труда в рамках этих вариантов развития экономики РФ, в целом и рынка труда, в частности, очевидно, могут быть реализованы, но только частично – по отдельным позициям и с существенными ограничениями: в сферах прав и возможностей работников, в развитии трудового потенциала общества, в качестве социального диалога и в социальной ориентированности экономики.

Инновационный вариант развития, разработка идеологии и модели которого в России началась около десяти лет назад, ориентирован на постоянное наращивание инвестиций в новации, разработку и внедрение новой техники, технологии, научные исследования, а также принципиальное обновление всей системы трудовых отношений, превращение их в партнерские.

В данном варианте развития упор делается на создание предпосылок формирования новой экономики, экономики знаний с выращиванием новых поколений (команд квалифицированных кадров), способных генерировать новые знания и управленческие решения. Упор делается также на более справедливые распределительные отношения, что в итоге позволит получить требуемые темпы ВВП и обеспечить сочетание долговременных интересов бизнеса с решением общенациональных целей: сокращения бедности; интеграции бизнеса в социальную стратегию государства; увеличения вклада в инновации и развитие; диверсификации экономики и др.

Инновационный вариант развития России, в целом и рынка труда, в частности, – это, безусловно, **наиболее благоприятное пространство для реализации в России положений Концепции Достойного труда**, как важнейшего общественного явления и как **основы формирования Социального государства**. В тоже время, миссия Концепции Достойного труда, ее институты, принципы построения, инструменты реализации должны быть предварительно осмысленны и сформированы, поскольку объективно будут востребованы, ибо **инновационный вариант развития рынка труда предполагает новые не менее острые проблемы на рынке труда**: усиление дифференциации и гибкости сегментов рынка труда под воздействием факторов НТП; формирование новых «нестандартных» форм занятости (напр., дистанционная занятость, заемный труд и др.); формирование новых типов трудовых отношений и новых моделей ценообразования на рабочую силу; более объемное включение российского рынка труда в международную специализацию и др.

К сожалению, при регулировании рынка труда России в настоящее время необходимо учитывать вновь возникший **четвертый вариант развития – финансово-экономический кризис и, соответственно, кризисную составляющую в развитии рынка труда и социально- трудовых отношений**. Более того, считаем важным, отметить, что, скорее всего **в развитии рынка труда России в ближайшие годы будут проявляться в различной комбинации все четыре сценария**. (Примерно также как это происходит в РФ с проявлением технологических циклов, что фундаментально доказано академиком С. Глазьевым.)

Основные векторы **влияния кризиса на рынок труда** нашли определенное освещение в научной литературе (Р.С. Капелюшников–2009). Выявлены и отмечены: рост безработицы и увольнения сотрудников, предоставление им отпусков без сохранения содержания; задержки выплат заработной платы либо ее снижение, сокращение объема и структуры социального пакета для работников и т. д. В 2010 и последующих годах отмечены обратные им по знаку

посткризисные явления на рынке труда, не обеспечивших, однако, кардинальных положительных изменений.

Поэтому мы считаем, что сформировалась **острая необходимость переосмыслить национальную политику на рынке труда на основе ориентиров – социальных стандартов Концепции социального государства и положений Концепции Достойного труда** с тем, чтобы ее цели, задачи, законодательство, инфраструктура, институты и инструменты могли обеспечивать стабильность и эффективность системы рабочих мест и трудовых отношений в период **экономического роста и их гибкость во время кризисов и рецессий**.

Формулировка основных стратегических целей для развития рынка труда России в современных условиях уже состоялась и вероятно не будет предметом острой критики – мы разделяем в этом позицию РСПП. Основными **стратегическими целями можно считать**: 1) создание конкурентоспособных, доступных и достойных по условиям рабочих мест, в количестве и качестве, соответствующем спросу на них; 2) формирование конкурентоспособных работников, способных занять эти рабочие места; 3) формирование социально - трудовых отношений, защищающих права человека и способствующих устойчивому инновационному экономическому развитию.

Для достижения данных целей **ключевыми задачами специалисты считают**: эффективную защиту занятости и своевременное снятие барьеров, препятствующих найму, вывод из экономического оборота неконкурентоспособных рабочих мест, создание условий для формирования профессиональной гибкости работников, их полифункциональности, постоянного обучения и переобучения, и как следствие, необходимость управления компетенциями, формирование эффективного предложения рабочей силы, повышение эффективности внешней трудовой миграции, содействие скорейшему возвращению безработных к новой работе, обеспечение надежности информации о рынке труда, занятости, профессиях и мн. др. Анализ этих проблем, поиск путей их решения – очевидно, уже есть и будет далее предметом многих исследований.

Здесь же мы сочли необходимым обратить внимание только **на некоторые методологические и методические проблемы регулирования рынка труда** в РФ, которые в первую очередь необходимо решать в контексте реализации положений вышеназванных Концепций.

1. С этой точки зрения, на наш взгляд, прежде всего необходимо говорить на нормативном, законодательном и информационном уровнях о **полных затратах на рабочую силу**, обеспечивающих ее воспроизводство на всех этапах жизненного цикла. Это утверждение, казалось бы - общее место, но считаем нужным, **повторять его везде и всегда**. Речь идет о затратах, необходимых для воспроизводства самого работника, включая затраты на получение им профессионального образования, а также о затратах на содержание нетрудоспособных членов его семьи до достижения ими трудоспособного возраста, и затратах на жизнь бывшего работника после его вступления в нетрудоспособный возраст. Другими словами, **каждому периоду в жизни человека соответствует своя модификация затрат на рабочую силу**. Расходы, связанные с первичной, вторичной и третичной профессиональной подготовкой кадров (трехступенчатой системой образования, характерной для экономики знаний), в том числе выплачиваемые работникам в виде стипендий или сохранения среднего заработка, - это тоже форма затрат на рабочую силу на конкретном этапе ее воспроизводства. То есть необходимо оперировать всеми составляющими: заработной платой, пенсией, пособиями, стипендиями и т.д., отражающими различные этапы функционирования рабочей силы.

2. **Недооценка инновационной занятости** – это следующая актуальная проблема (А.М. Колот - 2008, Л.И.Санкова - 2009), - так как современными нормативными и статистическими методами учитывается лишь та ее часть, которая реализуется на рынке труда. В результате не охватываются: **незадействованные человеческие ресурсы** (безработное население, в том числе скрытые безработные, не полностью занятое население и др.); инновационные способности и возможности **экономически неактивного населения**; недооценивается **добровольческий труд**, осуществляемый в рамках третьего сектора экономики, недооценивается роль занятости в **этноэкономике, в домашнем хозяйстве**.

3. В современной российской экономике объективная потребность, формирования новых форм экономической деятельности новых хозяйственных связей, с учетом главного рыночного критерия – экономической эффективности, привели к возникновению и широкому

распространению таких **новых форм занятости и, соответственно, трудовых отношений, как неформальная занятость, дистанционная занятость - телеработа, заемный труд, вторичная занятость и др.** При этом, очень важно, в контексте вышеназванных Концепций, то, что соотношение «**организационного**», «**экономического**» и «**социального**» аспектов в трудовых отношениях занятых данными формами труда, остается самым не устроенным и практически не исследованным.

4. Для каждого из вышеперечисленных новых видов занятости существует целый комплекс причин и предпосылок формирования, подчас весьма разнообразных. Например, неформальные трудовые отношения нередко объясняют стремлением уклониться от уплаты налогов, для возникновения дистанционных форм занятости необходимы информационные технологии, а вторичная занятость требует, чтобы на основной работе у работника оставались время и силы на дополнительную занятость и т.д. Однако в целом развитие данных гибких форм занятости **объективно, безальтернативно и имеет единое фундаментальное теоретическое объяснение – гибкость рынка труда**, обусловившую многообразие форм вовлечения в трудовые отношения, нестандартные рабочие места, изначально выступающие, как экономически выгодные и для работника, и для работодателя. Работнику предоставляется возможность более рационального сочетания работы по найму с другими видами деятельности – учебой, работой в домашнем хозяйстве, досугом. Работодатель в новых условиях может гибко регулировать численность работников, интенсивность нагрузки, расходы на рабочую силу.

Вместе с тем, практика показывает, что гибкие формы занятости и трудовых отношений **объективно создают предпосылки для снижения социальной защищенности работников и провалов в социальной эффективности.** Особенно остро эта проблема возникает в условиях: 1- отставания институциональной инфраструктуры рынка труда (законов и норм) от реального состояния и движения социально-трудовых отношений и 2- неразвитости социальной ответственности бизнеса, как характерной черты зрелой социальной рыночной экономики, которой в России пока нет. На наш взгляд, это проблемное пространство требует в России особого внимания ученых и специалистов.

5. Социальная ответственность, как международный общественный концепт предпринимательского поведения казалось, положительно воспринимается и отечественным бизнесом. Однако анализ мотивации и степени социальной ориентированности в поведении бизнеса, особенно в условиях кризиса, свидетельствует о недостаточно полном понимании им объективных причин и необходимости социальной ответственности.

Поэтому при послекризисной корректировке Концепции социального государства необходимо решать **триединую задачу: обобщение и систематизацию представлений об общеэкономических факторах, предопределяющих направленность социальной ответственности бизнеса в РФ, выявление и анализ эффективных практик, их институционализацию и проекцию на новую специфику социально-экономического развития.**

Последняя - пятая позиция требует **особого внимания**, так как кризис, как и все проводимые в РФ радикальные реформы, оказал наиболее жесткое воздействие на социально-трудовые отношения, на модель формирования рынка труда, его состояние и развитие (главными здесь были - формирование глубокой неопределенности в трудовом положении, статусе трудящихся в системе занятости; резкое нарастание рисков из-за отключения тех механизмов социальной защиты работников, которые более или менее сложились в социально-экономической системе без их компенсации; несовершенство правовой базы и др.). Как итог, в пространстве социально-экономической нестабильности и ее следствий – неопределенности и риска – оказались многие стороны социально-трудовых отношений: условия труда, льготы и компенсации, связанные с ними, охрана труда, производительность труда, профессионально-квалификационный рост и т.д. Принципиально важен следующий вывод: кризис, как тип социально-экономических преобразований, обеспечил в РФ очевидные преимущества в социально-трудовых отношениях слою работодателей, сместив центр тяжести негативных последствий неопределенности и рисков в сторону (на плечи) работников. Эти обстоятельства является по существу главным и определяющим аргументом в доказательстве **необходимости поиска и создания в России соответствующего формата системы социальной ответственности бизнеса.** Важно отметить, что специфичность формата социальной ответственности бизнеса в РФ предопределяется также

нехваткой ресурсов бюджета для проведения полноценной социальной политики. Таким образом, очевидно, что требуется полноценное обсуждение концептуальных направлений развития КСО в послекризисный период развития РФ и кардинальные меры по их реализации на федеральном, региональном и местном уровнях власти. Речь должна идти, к сожалению, о несколько запоздалом, но бесспорно актуальном **внедрении КСО как современной формы социального партнерства, присущей социально ориентированному государству.**

6. С точки зрения **целевых функций** Концепции Достойного труда, как **фундаментальной научной разработки и как инструмента для формирования практических решений на рынке труда**, необходимо дальнейшее **развитие системы индикаторов** состояния и оценки рынка труда в целом, его структурных элементов, сегментов и институтов уже предложенных МОТ и, к сожалению, не в полном объеме реализуемых в нашей статистике, так как пока в ней не представлены многие **учетные единицы**, позволяющие системно оценить состояние рынка труда с этих позиций.

Исходя из положений концепции, представляется необходимыми как дополнение, так и модернизация системы ключевых индикаторов состояния и оценки **рынка труда** показателями, раскрывающими характеристики: человеческого капитала, интеллектуального капитала, трудового потенциала, новых форм занятости, нового понимания цены рабочей силы, эффективности труда в экономике знаний, результата интеллектуального труда, квалификационного потенциала, индивидуальной компетенции и др. К примеру, правильно отмечается (Л.И. Санкова - 2008, Т.Смирнова – 2009, Г.Р.Баймурзина - 2010), что достойный труд в условиях инновационного типа занятости должен оцениваться не только с помощью количественных показателей, но и посредством индикаторов качества, учета правовых и других институциональных форм регулирования сферы труда и занятости, оценки соотношения сил субъектов трудовых отношений, оценки множества других факторов. Необходима разработка **системы индикаторов**, каждый из которых должен отражать отдельные аспекты занятости инновационного типа (подсистемы показателей: технические, информационные, социально-экономические, социокультурные, институциональные). А на их основе целесообразно построение **интегральных индикаторов**, на основе которых можно судить о степени достойности условий труда для инновационного типа занятости.

Особая роль в этом контексте должна принадлежать социальному аудиту – ведущему комплексному инструменту исследования, оценки и регулирования социальной ориентированности развития обществе в целом, а также - рынка труда и социально-трудовых отношений. Но этот аспект проблемы в РФ пока остается в ряду самых малоисследованных.

7. В целом, очевидно, назрела необходимость в **реальной, регламентированной и системной оценке меняющихся социально-трудовых отношений и своевременной адаптации к ним социального и трудового законодательства**, с точки зрения разумного баланса между гибкостью социально-трудовых норм и их защитной функцией. Известно, что жесткие нормы трудового права лучше защищают лиц, уже имеющих работу, но затрудняют доступ к рабочим местам незанятым гражданам. Более гибкое трудовое законодательство делает рынок труда динамичнее, помогает созданию новых рабочих мест и стимулирует перераспределение рабочей силы в экономике.

Подводя итог, следует отметить, что Россия по Конституции социальное государство, но пока в реальности она таковым не является. Принципиально важно то, что разработана Концепция социального государства и Предложения по ее реализации, которые четко корреспондируются с Концепцией Достойного труда. Идеи, заложенные в данных документах, как показывает объективный анализ, признаны и востребованы Российским обществом, созданы определенные предпосылки для их реализации, но велико и противодействие. Хотелось бы надеяться, на то, что состоится их постепенное воплощение в жизнь.

Список использованных источников

1. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. 2005. Под ред. Р. П. Колосовой // Материалы круглого стола «Достойный труд в 21 веке», посвященный 250-летию МГУ. Экономический факультет МГУ, Москва, ноябрь 2004 г. М. : ТЕИС. 422 с.
2. Калашников С. В. Очерки теории социального государства – М. ЗАО Издательство «Экономика» 2006. – 362 с.

3. Колосова, Р. П., Василюк Т.Н., Луданик М.В. Дистанционная занятость в России. М. : Экономический факультет МГУ; ТЕИС. 2006.
4. МТБ: Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям, Доклад VI, Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012.
5. «Социальная функция государства в экономике XXI века»: Материалы международной научной конференции. Экономический факультет МГУ, Москва 21 ноября 2007 г
6. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Под ред. В. П. Колосова, Москва «Права человека» МГУ имени М. В. Ломоносова, Программа развития ООН, 2008, 636с.
7. Труд и занятость в России 2010. 2012. Стат. сб. М. : Госкомстат России.

УДК 331.526 (470)

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
РОССИИ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ**

*Луданик М.В., к.э.н., доцент
Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова,
Экономический факультет,
г. Москва, Российская Федерация*

Понятие «занятость», как условие взаимодействия субъектов на рынке труда, трактуется в российском законе «О занятости населения в Российской Федерации» [1] следующим образом: «... занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход...». Юридическая трактовка определения занятости уточнена учеными-экономистами. С их точки зрения, занятость – категория рыночная, суть которой заключается в превращении безработного в занятого и в определение при найме работника на рабочее место. В связи с этим специалистами по изучению рынка труда было дано следующее определение занятости – «... это экономическая категория, определяющая систему отношений между людьми по поводу обеспечения их рабочими местами и участия в трудовой деятельности» [4].

Занятость, как экономическая категория в основе своей предполагает оценку ее эффективности. А виды занятости, в которые включены работники и используют работодатели, во многом отражают современное состояние занятости, так как названные субъекты «ищут» для себя положительные, эффективные моменты от участия/использования занятости. Так, с конца 90-х годов прошлого века в сфере трудовых отношений России начали широко распространяться нестандартные и инновационные формы занятости, которые к настоящему моменту достаточно широко используются предприятиями в силу различных преимуществ и выгод, как для работника, так и для работодателя. Это различные виды нестандартной занятости такие, как: неформальная, временная, неполная, случайная, сезонная и др. и инновационной - дистанционная, заемный труд и др. Для России одной из важнейших проблем которых являлись и являются институциональные ограничения для эффективного их внедрения на рынке труда. Так как осмысление причинно-следственных социально-экономических связей возникающих в этом случае, разработка соответствующих форм трудовых контрактов, правоотношений между субъектами и их институциональное закрепление в России, - пока находится в стадии исследования, анализа и разработки.

Период перехода к рыночным отношениям ознаменовался появлением договорных трудовых отношений на российском рынке труда, но в это время регуляризация отношений между субъектами сферы труда все еще оставалась в ведении старых юридических норм, что не соответствовало новым требованиям существующих реалий на рынке труда. Институциональные «провалы» этого времени вовлекали субъектов трудовых отношений в невозможность выполнения