



DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-3-543-552

Нестандартный труд: кто в выигрыше? Теоретико-методологический анализ подходов к изучению нестандартной трудовой занятости*

Р.И. Анисимов

Российский государственный гуманитарный университет
Миусская пл., 6, Москва, Россия, 125993
(e-mail: ranisimov@list.ru)

В статье рассмотрены основные подходы к изучению нестандартной трудовых отношений. Основываясь на концептуальной модели, предложенной К. Раковски, проанализировано три подхода: структуралистский, неомарксистский и легалистский; выявлены их методологические ограничения и эвристический потенциал. Основываясь на статистических и социологических данных, показано широкое распространение нестандартных трудовых отношений в России (32—59 млн человек). Автор приводит диаметрально противоположные оценки этого явления: одни концепции сосредоточены на преимуществах, другие — на недостатках нестандартных трудовых отношений. Как правило, эти оценки зависят от идеологических позиций авторов и предмета анализа. В статье показана методологическая путаница в анализе нестандартных трудовых отношений в легалистском подходе, получившем сегодня широкое распространение: в нем происходит отождествление неформального сектора экономики и нестандартной трудовой занятости, что затрудняет анализ бенефициаров и «жертв». Преимуществами нестандартных трудовых отношений пользуются лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, страдают от них наемные работники. В статье предложено разграничить наемных работников с нестандартными трудовыми отношениями и предпринимателей в неформальном секторе экономики, что позволило объединить концепции нестандартных трудовых отношений и выявить выигрывающие и проигрывающие в них группы. Проанализированы причины роста нестандартной занятости: глобализация, автоматизация, изменение ценностей труда, социальная политика — в контексте эволюции капитализма как исторической системы.

Ключевые слова: нестандартные трудовые отношения; неформальный сектор экономики; капитализм; предприниматель; наемный работник; прекариат; глобализация; ценности труда; автоматизация; социальная политика

Глобализация, развитие новых технологий, перемещение рабочей силы в сферу услуг, упадок ценности труда подвергают коррозии стандартные трудовые отношения, которые понимаются как «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначаемых им менеджеров» [13. С. 28]. Растет нестандартная занятость, которая имеет следующие виды: работа по устной договоренности с работодателем, оформление работника

* © Анисимов Р.И., 2019.

Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда. Проект № 18-18-00024.
Статья поступила 28.03.2019 г. Статья принята к публикации 23.05.2019 г.

по срочному трудовому договору, неполный рабочий день, наличие дополнительной работы, сверхзанятость на основной работе, заемный труд. Рост нестандартных трудовых отношений для одних групп создает систему преимуществ, а у других групп условия труда и жизни ухудшаются.

Основные подходы к анализу нестандартной трудовой деятельности

Изначально интерес к нестандартной занятости возник в рамках анализа неформального сектора экономики. В 1960—1970-е годы исследователи, изучающие модернизирующиеся страны Азии и Африки, обнаружили в них неформальный сектор экономики. «Английский исследователь Кейт Харт „открыл“ неформальную занятость во время полевых исследований конца 1960-х годов в одной из отсталых стран Африки, столице Ганы — Аккре. Ученый обнаружил, что жители этого города не имеют никакого отношения к официальной экономической системе. Экономическая система отсталых стран представлена скоплением мелких лавок и мастерских, снабжающих местных жителей простыми повседневными товарами, не проходя официальной регистрации, игнорируя налоговые и другие требования власти к предпринимательской деятельности» [13. С. 37]. По мнению К. Харта, «неформальная занятость — это экономическая деятельность, которая имеет место за пределами занятости в крупных корпорациях общественного и частного секторов» [13. С. 37].

В 1972 году Международная организация труда опубликовала результаты исследования занятости в Кении, в котором были даны критерии неформального сектора. «Для неформальной деятельности характерны: а) легкость вступления; б) опора на собственные ресурсы; в) семейная собственность; г) малые масштабы; д) трудоинтенсивные и гибкие технологии; е) навыки, приобретаемые вне официальной школьной системы; ж) нерегулируемость и конкурентность рынков» [13. С. 38]. Такой подход к неформальному сектору, по мнению К. Раковски, является структуралистским и строится на дихотомии «современный—неформальный» [9]. За неформальным сектором признавались традиционные занятия и архаические трудовые практики (мелкое ремесленничество, традиционное крестьянское хозяйство, отходничество), и неформальность здесь тесно взаимосвязана с бедностью, необразованностью, низкой производительностью труда.

Такая оценка неформального сектора обусловлена ценностными ориентациями 1960-х годов с их прогрессистскими взглядами, согласно которым современность и прогресс отождествлялась со странами Запада или советского блока, а неформальность является уделом «отсталых людей» в «отсталых странах». Помимо оценочной нагруженности данного подхода, в нем внутри неформального сектора не различаются предприниматели и работники, поскольку в основном в этом секторе функционировали семейные предприятия, где действительно трудно выделить предпринимателей и работников, т.е. определить функции каждого участника предприятия. Также здесь нестандартный труд отождествлен с неформальным сектором и вне анализа оказываются нестандартные трудовые отношения в формальном секторе экономики.

С конца 1970-х годов неолиберальная экономическая политика ведущих капиталистических стран, ослабление профсоюзов, экономический кризис, изменение спроса в сторону все большей индивидуализации и развитие гибких технологий организации труда и управления способствовали росту нестандартных форм труда в ядре капиталистической мир-системы. В рамках неомарксистской традиции возник еще один подход к анализу нестандартных трудовых отношений, который, по мнению К. Раковски, также является структуралистским, но в отличие от предыдущего, подчеркивает, что «неформальность развивается не только в периферийных, но и в развитых странах. И формальные, и неформальные виды деятельности трактуются как „отличительные черты капитализма, способствующие выполнению необходимых функций накопления капитала“» [9]. Представители этого подхода сосредоточили внимание на развитых капиталистических обществах, полагая, что неформальные трудовые отношения встроены в современность, позволяя усиливать эксплуатацию наемных работников и увеличить эффективность капиталистического предприятия. «Левые» подходы к изучению неформального сектора расширили предмет изучения с неформальных трудовых практик до нестабильных, ненадежных (*precarious*) трудовых отношений, что позволило включить в анализ, помимо неформальной занятости, неполную занятость, срочную занятость, аутсорсинг, дополнительную работу. Из этих подходов и выросла теория прекариата как нового класса, в которой постулируется, что нестабильное положение части наемных работников на рынке труда является постоянным, эта группа количественно увеличивается и, как следствие, возникает новый социальный класс — прекариат [2].

Возникновение и распространение нового подхода стало реакцией на расширение капитализма в последней трети XX века. Этот подход имеет имплицитную социал-демократическую идеологию, и желаемой моделью трудовых отношений для него является «золотой век наемного труда» — 1960-е годы, когда в большинстве стран Западной Европе во главе правительств стояли социал-демократические партии, а защита трудовых прав и социальных гарантий наемных работников достигла максимума. Анализируя преимущественно формальный сектор экономики, представители этого подхода фиксировали ухудшение положения наемных работников, перенесли анализ неформального труда со стран Азии и Африки на промышленно развитые страны и расширили предмет изучения с неформальных трудовых отношений до нестабильных, что позволило включить в анализ новые формы эксплуатации. Однако оценка растущей неопределенности в трудовой сфере здесь была негативной, во взглядах исследователей ощущалась ностальгия по уходящим в прошлое правам и гарантиям наемных работников.

Поэтому в 1980-е годы Э. де Сото разработал легалистский (неолиберальный) подход к анализу неформальных трудовых отношений. Он обратил внимание не на рост неопределенности в формальном секторе, а, как и представители первого подхода, на неформальный сектор. Однако вместо трудовой деятельности теперь изучается, в первую очередь, предпринимательская деятельность в неформальном секторе и меняется его оценка. «Согласно легалистскому подходу, неформальная деятельность интерпретируется не как проявление дуализма и мар-

гинализации, а как предпринимательство, которое пробивает себе дорогу в трудных условиях канцелярской зарегулированности» [9]. Таким образом, лица, трудящиеся неформально, из «отсталых» превращаются в «инноваторов», насыщающих рынок новыми товарами и услугами, гибко реагирующих на спрос, создающих рабочие места, и т.д. Соответственно оптимальной государственной политикой в неформальном секторе и — шире — в экономике должна быть политика снятия ограничений, т.е. «laissez faire».

Представители этого подхода акцентировали внимание прежде всего на предпринимателях и самозанятых (фрилансерах), причем выборочно, так как в основном предметом их анализа были кейсы успешных предпринимателей. Сегодня концепция легалистского подхода соответствует в целом сменившемуся вектору государственной социальной политики, поэтому широко освещается и пропагандируется. Возникнув в развивающихся странах Южной и Латинской Америки в момент их отказа от левой экономической политики, этот подход укрепился и разросся в цитадели индивидуализма и свободного предпринимательства — США. В 2001 году вышла книга Д. Пинка «Нация свободных агентов» [6], пропагандирующего самозанятость, которую Министерство труда США внесло в список произведений, сформировавших современную рабочую культуру США. В 2002 году Р. Флорида издал свой бестселлер «Креативный класс» [14], в котором гибкость трудового процесса рождает креативность, а она, в свою очередь, приводит к коммерческому успеху, который выгоден и предпринимателям, и работникам.

Помимо сильной оценочной составляющей легалистского подхода в нем присутствует путаница в анализе неформального сектора и нестандартных трудовых отношений. Она заключается в следующем: 1) основными акторами неформального сектора выступают предприниматели и самозанятые, но игнорируются наемные работники; 2) под неформальными работниками подразумеваются работающие в неформальном секторе, т.е. отождествляется неформальная трудовая занятость и неформальный сектор экономики и игнорируются неформальные работники формального сектора; 3) происходит смешение предпринимательской и трудовой деятельности.

В настоящее время это основные концепции, анализирующие нестандартную трудовую и предпринимательскую деятельность. Их возникновение и распространение обусловлено конкретной исторической ситуацией, поэтому они несут ценностную нагрузку, т.е. помимо научной составляющей имеют идеологическую подоплеку, что не отменяет их эвристический потенциал. Так, первый подход анализирует неформальный сектор экономики, который существует параллельно формальному и в зависимости от политики государства сужается или расширяется, но никогда полностью не исчезает, даже в условиях тотального контроля государства над экономикой; второй подход акцентирует внимание на наемных работниках, занятых нестандартным трудом; третий — на предпринимателях и самозанятых. Выводы трех исследовательских подходов таковы: во-первых, неформальный сектор экономики не тождественен нестандартным трудовым отношениям — они существуют как в формальном, так и в неформальном секторе; во-вторых, необходимо отличать предпринимателей в неформальном секторе

от нестандартно трудоустроенных наемных работников, независимо от того, в каком секторе они трудятся.

Отдельного внимания заслуживают самозанятые, в том числе фрилансеры. Они являются переходной группой от наемных работников к предпринимателям, поэтому в одном лице объединяют предпринимателя и наемного работника, испытывают на себе и преимущества работы в неформальном секторе (отсутствие организационной рутины, присвоение прибыли, низкие или нулевые налоговые издержки) и недостатки нестандартных трудовых отношений (невозможность планирования, ненормированный рабочий день, отсутствие правовых ограничений произвола заказчика). Описывая предпринимателей и самозанятых (фрилансеров), многие авторы утверждают, что нестабильные трудовые отношения приносят им преимущества [6], а от нестандартных трудовых отношений страдают в основном наемные работники [12]. Однако при распространении нестандартных трудовых отношений предприниматели могут сокращать фонд оплаты труда, переводя работников на неполный рабочий день, а также гибче реагировать на рыночную конъюнктуру, переводя работников на срочные договора и не имея перед ними никаких обязательств после окончания срока действия трудового договора.

Кроме того, предприниматели могут сокращать налоговое бремя (в совокупности составляет более 43%: 13% — НДФЛ, выплачиваемый из заработной платы, 30,2% — платежи в социальные фонды, выплачиваемые из доходов фирмы), переводя работников в статус неформально занятых. Сэкономленные на налогах средства не компенсируют неформальное состояние работника: так, всероссийский опрос трудоспособного населения показал, что работники с бессрочными договорами в 2018 году имели среднемесячный заработок в размере 30 236 рублей, работники со срочными договорами более 1 года — 29901, неформально трудоустроенные — 23 428. Исследование было проведено социологическим факультетом РГГУ методом личного интервью по многоступенчатой районированной выборке с квотным отбором респондентов на последней ступени в июне—июле 2018 года (объем выборки — 1200 человек). Необходимо уточнить, что работающие по бессрочным договорам, как правило, имеют более высокий уровень образования, квалификации и стажа, поэтому мы сравнили работающих по бессрочным договорам и неформально занятых, имеющих одинаковый уровень образования, стаж и квалификацию. В результате оказалось, что они получают меньше, чем такие же работники, но с договорами. Еще хуже дело обстоит с социальными гарантиями: только 26% неформальным работникам работодатель гарантирует оплату больничного листа (92% работающим по бессрочным договорам, 82% — по договорам более 1 года), 28% — оплату отпуска (93% и 80% соответственно), 20% — выплаты по уходу за ребенком (81% и 70%).

То, что такая система выгодна работодателю, подтверждает широкое распространение нестандартных форм занятости в России [8; 10; 11; собственный опрос]: в той или иной степени нестандартную занятость имеют от 32 до 59 млн россиян. В будущем эти работники смогут получить только социальную или минимальную трудовую пенсию (она рассчитывается исходя из размера заработной платы, и у работников с неполной занятостью меньше, чем у работающих полный рабо-

чий день). Болезни и трудные жизненные ситуации таких работников не зависят от формы трудоустройства, поэтому их решение перекладывается с работодателя, не платящего социальные взносы, на общество. Конечно, предприниматели несут ответственность за неформальное трудоустройство работников, но, чтобы их к ней привлечь, необходимо предоставить документы, подтверждающие работу у предпринимателя, что для неформально трудоустроенного практически невозможно. Более низкая заработная оплата и худшие условия труда в рамках нестандартных форм занятости свидетельствуют, что бенефициарами сложившейся системы являются предприниматели, а жертвами — наемные работники, так как плюсы подобной деятельности для предпринимателя очевидны (позволяет снижать издержки предприятия на рабочую силу, быть более конкурентоспособным по сравнению с предприятием со стандартными трудовыми отношениями), а минусы, кроме гипотетического штрафа за неоформленного работника, минимальны. Однако минусов для наемного работника намного больше: меньше зарплата, меньше пенсия и урезанные социальные гарантии на фоне отсутствия плюсов. Вряд ли работники соглашаются на такие условия труда по желанию — скорее они вынуждены так работать. Впрочем, для некоторых групп наемных работников (подрабатывающие студенты, матери малолетних детей) нестандартные трудовые отношения имеют определенные выгоды, но только в краткосрочной перспективе (пока студенты учатся, а дети не пошли в школу), а затем преимущества нивелируются и переходят в ограничения (меньшая заработная плата, отсутствие социального пакета, оплачиваемых отпусков и больничных).

Причины распространения нестандартных трудовых практик

Позитивными результатами роста нестандартных трудовых практик располагают предприниматели, или работодатели, тогда как негативные последствия в основном падают на плечи наемных работников. Соответственно, прекаризация выгодна предпринимателям и невыгодна наемным работникам, что делает актуальным марксистский анализ, согласно которому причиной роста нестабильности в трудовых отношениях выступает снятие капитализмом ограничений на реализацию своей основной функции — систематическое получение прибыли. «Капитализм — историческая социальная система, в которой капитал используется для накопления еще большего капитала» [4. С. 76]. В этой системе максимизация прибыли — основная цель предприятия. Ресурсы предприятия, затрачиваемые на другие цели (налоги в социальные фонды, оплачиваемые отпуска, затраты на пенсии и т.д.), являются непроизводственными расходами, снижающими прибыль. Капитализм признает большие затраты на рабочую силу, но только в условиях ее дефицита. Если предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос, то капитал не повышает издержки на нее, что сегодня и происходит во всем мире, но по разным причинам: на Западе — вследствие автоматизации производства, переноса промышленности в страны с низкой стоимостью рабочей силы; в России — вследствие деиндустриализации 1990-х, повышения пенсионного возраста и т.д.

В рамках капиталистической системы самым рациональным действием считается снижение затрат на рабочую силу. Это системное требование капитализма, вытекающее из его природы, и, наоборот, поддержание затрат на непроизводительные расходы — иррационально, в конечном итоге ведет к банкротству предприятия, так как увеличивает себестоимость выпускаемой продукции и делает товар неконкурентоспособным. Иными словами, предприниматели распространяют нестандартные трудовые отношения не в силу своих психологических особенностей (жадность, эгоизм, любовь к деньгам), а выполняя системные требования капиталистической системы. Но реализация основной функции капитализма в чистом виде самоубийственна для общества — ведет к пауперизации, росту алкоголизма, преступности, социальной революции [7. С. 175—176]. Для предотвращения этих явлений общество накладывает системные ограничения на максимизацию прибыли (налоги, бессрочные договора, пенсионное обеспечение, социальное страхование и т.д.) [7. С. 198]. Эти ограничения росли до конца 1970-х годов, а затем «мятник истории» качнулся назад: компании получают все большую прибыль, но в то же время растет нестабильность трудовых отношений. Экономический рост и увеличение precarious (нестабильных) слоев взаимосвязаны. В настоящее время наблюдается парадоксальное явление — экономический рост сопровождается если не пауперизацией наемных работников, то отсутствием роста их доходов и ухудшением их положения на рынке труда. «Экономический рост сигнализирует о росте изобилия для немногих избранных при резком ухудшении социального положения бесчисленного множества прочих людей и снижении их самоуважения» [1. С. 50].

В научной литературе называются следующие причины роста нестандартных трудовых отношений: глобализация [12], развитие новых технологий [4], изменение трудовых ценностей [6; 14], неолиберальная социальная политика [5]. Эти факторы действительно ухудшают положение наемного работника, подвергая коррозии стандартные трудовые отношения, однако системообразующей причиной является общая динамика капитализма на современном этапе — он не имеет системных ограничений для своей экспансии, и именно она создает благоприятные условия для глобализации, развития новых технологий, изменения ценностей и неолиберальной политики. Эти факторы взаимосвязаны и служат ключевой цели капиталистической системы — максимизации прибыли.

Именно стремление к прибыли заставляет предпринимателей переносить производство в страны с низкой стоимостью рабочей силы, слабым трудовым и экологическим законодательством, т.е. осуществлять глобализацию [12. С. 53]. Другой причиной роста нестандартных трудовых отношений является внедрение новых технологий, автоматизирующих производство и снижающих затраты на рабочую силу, т.е. увеличивающих прибыль и исключаящих миллионы людей из процесса труда [4. С. 61—113]. Сложившаяся ситуация преподносится как объективный процесс, прогрессивное движение, освобождающее человека от рутинных операций, однако при этом умалчивается, что освобождение человека сопровождается сокращением оплачиваемого труда и ростом прекаризации. Таким образом, глобализация и технологические инновации, влекущие за собой прекаризацию, производны от капитализма как социально-исторической системы.

Еще одной причиной роста прекаризации является изменение ценностей труда [6; 14]. Сегодня все меньше людей готовы работать на неинтересной рутинной работе со стабильным графиком — люди предпочитают профессии, носящие творческий характер, в которых высока доля неопределенности, что обесмысливает стандартный договор с фиксированным временем, унаследованный от фордистско-тейлоровской конвейерной системы. Набирают популярность идеи постоянной мобильности, образования через всю жизнь, творческого роста, который якобы невозможен на одном месте, и т.п. Однако творческий рост и мобильность приносят плюсы только отдельным, как правило, высокообразованным и обладающим социальным капиталом работникам, кто изначально находится в привилегированном положении, а для всех остальных они сопровождаются ростом неопределенности и постоянном пребыванием «в начале карьеры» со всеми вытекающими последствиями.

По данным нашего опроса 47% работающих без оформления трудового договора сменили в течение последних трех лет работу, среди работающих по бессрочным договорам — 19%, среди неформально трудоустроенных, кто сменил работу, каждый второй при этом сменил и профессию (52%). У каждого четвертого (24%) неоформленного работника трудовая деятельность совершенно не соответствует образованию, среди работающих по бессрочным договорам таких вдвое меньше — 10%. Работающие без оформления трудовых отношений более мобильны в трудовой сфере, но является ли эта мобильность их свободным выбором или же «ловушкой бедности», в которой человек не имеет возможности расти профессионально, повышать свою квалификацию и претендовать на более высокую оплату труда и социальные гарантии, будучи всегда «новичком», вынужденным начинать все «с нуля»? Апологетика постоянной мобильности и неопределенности является идеологическим оправданием отказа от стандартных форм труда.

Еще одной причиной роста неопределенности в труде является государственная социальная политика, которая заключается в отказе от социальных обязательств перед населением и предоставления льгот предпринимателям, т.е. государство «слабеет» [5]. Для крупных предпринимателей создаются особые экономические зоны, зоны опережающего развития, офшоры, где не действуют общие правила налогообложения, в случае кризиса государство оказывает им финансовую помощь, т.е. создает режим максимального благоприятствования. С мелкими и средними предпринимателями слабость государства проявляется в невозможности фискального надзора. Сегодня сложно получить максимальную прибыль, если соблюдать трудовое законодательство, поэтому его и не соблюдают. «Слабость государства» является производной от «силы капитала», т.е. следствием снятия капитализмом системных ограничений на выполнение своей основной функции — максимизации прибыли.

Библиографический список

- [1] *Бауман З.* Идет ли богатство немногих на пользу всех прочих? / пер. с англ. Н. Эдельмана. М., 2015.
- [2] *Бирюков А.А.* Появление прекариата или возвращение пролетариата? // Социологические исследования. 2015. № 10.
- [3] *Валлерстайн И.* Исторический капитализм. М., 2014.
- [4] *Коллинз Р.* Средний класс без работы: выходы закрываются // Есть ли будущее у капитализма? / пер. с англ. Г. Дерлугьяна. М., 2015.

- [5] *Кревельд М. ван.* Расцвет и упадок государства / пер. с англ. под ред. Ю. Кузнецова, А. Макеева. М., 2006.
- [6] *Пинк Д.* Нация свободных агентов. Как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М., 2005.
- [7] *Поланьи К.* Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / пер. с англ. А.А. Васильева, С.Е. Федорова, А.П. Шурбелева; под общ. ред. С.Е. Федорова. СПб., 2002.
- [8] Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. сб. М., 2018.
- [9] *Раковски К.А.* Конвергенция и дивергенция в дебатах латиноамериканистов о неформальном секторе // Экономическая теория преступлений и наказаний. 2000. № 2.
- [10] Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) // <http://www.cpc.unc.edu/projects/rhms>; <http://www.hse.ru/rhms>.
- [11] Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М., 2017.
- [12] *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М., 2014.
- [13] *Федченко А.А., Колесникова О.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В.* Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж, 2016.
- [14] *Флорида Р.* Креативный класс. Люди, которые создают будущее / пер. с англ. Н. Яцюк; науч. ред. Р. Хусаинов. М., 2016.

DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-3-543-552

Non-standard work: Who wins? Theoretical-methodological analysis of the approaches to the study of non-standard employment*

R.I. Anisimov

Russian State University for Humanities
Miusskaya Pl., 6, Moscow, Russia, 125993
(e-mail: ranisimov@list.ru)

Abstract. The article considers main approaches to the study of non-standard labor relations. Based on the conceptual model proposed by C. Rakowski, three approaches to the analysis of non-standard labor relations are presented: structuralist, neo-Marxist, and legalist. The author identifies methodological limitations and heuristic potential of these approaches, and using statistical and sociological data claims that non-standard labor relations are widespread in Russia (from 32 to 59 million people). The article presents different estimates of non-standard labor relations: some authors focus on their advantages, others — on disadvantages depending on the ideological positions and the object of analysis. The author insists on the methodological confusion in the study of non-standard labor relations in the legalist approach which combines informal economy with non-standard employment, making it difficult to consider beneficiaries and ‘victims’ of the emerging system. According to the studies, the benefits of non-standard labor relations are typical for entrepreneurs, while disadvantages — for employees. The author proposes to distinguish employees from non-standard labor relations and entrepreneurs in the informal economy, which allows to combine all concepts of non-standard labor relations and to identify winners and losers of such relations.

* © R.I. Anisimov, 2019.

The research was supported by the Russian Science Foundation. Project No. 18-18-00024.

The article was submitted on 28.03.2019. The article was accepted on 23.05.2019.

The article also mentions reasons for the growth of non-standard labor relations: globalization, automatization of labor, changes of labor values, and social policy — under the evolution of capitalism as a historical system.

Key words: non-standard labor relations; informal economy; capitalism; entrepreneur; employee; precariat; globalization; labor values; automation; social policy

References

- [1] Bauman Z. *Idet li bogatstvo nemnogh na polzu vsehk prochih?* [Does the Richness of the Few Benefit Us All?]. Moscow; 2015 (in Russ.).
- [2] Biriukov A. Poyavlenie prekariata ili vozvrashchenie proletariata? [Emergence of precariat or return of proletariat?]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2015; 10 (In Russ.).
- [3] Wallerstein I. *Istorichesky kapitalizm*. [Historical Capitalism]. Moscow; 2014 (In Russ.).
- [4] Collins R. Sredny klass bez raboty: vykhody zakryvayutsya [Middle class without work: Exits closed]. *Est li budushee u kapitalizma?* Moscow; 2015 (In Russ.).
- [5] Creveld M. van. *Raszvet i upadok gosudarstva* [The Rise and Decline of the State]. Moscow; 2006 (In Russ.).
- [6] Pink D. *Natsiya svobodnykh agentov. Kak novye nezavisimye rabotniki menyayut zhizn Ameriki* [Nation of Free Agents. How New Independent Workers Change the Life of America]. Moscow; 2005 (In Russ.).
- [7] Polanyi K. Velikaya transformatsiya: politicheskie i ekonomicheskie istoki nashego vremeni [The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time]. Saint Peterburg; 2002 (In Russ.).
- [8] *Rabochaya sila, zanyatost i bezrobotitsa v Rossii (po rezultatsam vyborochnykh obsledovaniy rabochej sily)* [Labor Force, Employment and Unemployment in Russia (based on the sample labor force surveys)]. Moscow; 2018 (In Russ.).
- [9] Rakowski C.A. Konvergentsiya i divergentsiya v debatakh latinoamerikanistov o neformalnom sektore [Convergence and divergence in the Latin American debate on the informal sector]. *Ekonomicheskaja Teorija Prestuplenij i Nakazaniy*. 2000; 2 (In Russ.).
- [10] Rossijsky monitoring ekonomicheskogo polozheniya i zdoroviya naseleniya NIU-VShE (RLMS-HSE) [Russian monitoring of the economic situation and public health by the HSE (RLMS-HSE)]. <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms> (In Russ.).
- [11] *Rossijsky statistichesky ezhegodnik* [Russian Statistical Yearbook]. Moscow; 2017 (In Russ.).
- [12] Standing G. *Prekariat: novy opasny klass* [The Precariat. The New Dangerous Class]. Moscow; 2014 (In Russ.).
- [13] Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova Ye.S., Dorokhova N.V. *Neformalnaya zanyatost: teoreticheskie osnovy, issledovanie, prognoz* [Informal Employment: Theoretical Foundations, Research, Forecast]. Voronezh; 2016 (In Russ.).
- [14] Florida R. *Kreativny klass. Lyudi, kotorye sozdayut budushee* [The Creative Class. People Who Create the Future]. Moscow; 2016 (In Russ.).