УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

**ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

На тему: «Нестандартные формы трудовой занятости в современном обществе»

Участники:

Обучающиеся 2 курса

Группа С-О-21/1

Баутин Владимир Алексеевич

Коновалов Данил Сергеевич

Обучающийся 4 курса

Группа С-О-19/1

Слипченко Вероника Александровна

г. Ульяновск, 2022 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ 3](#_Toc122634321)

[1. Понятие и сущность нестандартных форм занятости на рынке труда 5](#_Toc122634322)

[2. Статистика нестандартных форм занятости в России 11](#_Toc122634323)

[3. Актуальные вопросы практики применения нестандартных форм занятости в современных условиях 13](#_Toc122634324)

[4. Портрет работника с нестандартной формой занятости 22](#_Toc122634325)

[ВЫВОД 32](#_Toc122634326)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 35](#_Toc122634327)

[*Приложение 1* 37](#_Toc122634328)

[*Приложение 2* 42](#_Toc122634329)

# ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность темы исследования** заключается в том, что современные реалии бросают обществу новые вызовы, в том числе в трудовой деятельности. События последних лет, а именно пандемия коронавирусной инфекции, закрытие зарубежных предприятий на территории России, ограничение поставок, приводит к том, что людям необходимо искать новые пути заработка. Кроме этого, развитие сферы услуг и информатизация общество влияют на изменение в области труда, в следствии чего появляются новые формы и принципы занятости, отличающиеся от ранее устоявшихся.

Во многих промышленно развитых странах уже давно происходит переход к нестандартным формам занятости, когда в России это находится на этапе формирования, статистические данные это подтверждают. В связи с этим прослеживается отсутствует информация о результативности использования нестандартных форм труда, а также недостаток разработанности правовой базы защиты работников этого феномена труда.

**Объект:** жители города Ульяновска, являющиеся работниками нестандартных форм занятости.

**Предмет:** особенности выбора нестандартных форм трудовой занятости работающим населением.

**Цель:**изучить отношение населения к нестандартным формам занятости и основные причины выбора данных форм.

**Задачи:**

1. рассмотреть понятие и сущность нестандартных форм занятости на рынке труда;
2. изучить классификацию (виды) нестандартных форм занятости;
3. проанализировать статистику нестандартных форм занятости в России;
4. выявить отношение населения г. Ульяновска к нестандартным формам трудовой занятости;
5. выявить причины выбора нестандартных форм занятости;
6. определить проблемы, с которыми сталкиваются работники нестандартных форм занятости;
7. портрет работника с нестандартной формой занятости.

**Гипотеза**: с распространением коронавирусной инфекции, развитием сферы услуг, появлением новых технологий на рынке труда и с развитием цифровизации современного общества значительно увеличивается число потенциальных людей, готовых к выбору нестандартных форм трудовой занятости.

**Выборочная совокупность исследования** составила 100 человек трудоспособного возраста от 18 лет до 60 лет женщины и до 65 лет мужчины города Ульяновск. В качестве метода сбора первичной социологической информации был выбран интернет-опрос при помощи анкеты «Нестандартные формы занятости в регионе: отношение жителей» (см. Приложение 1). При использовании данного метода основным источником информации выступает респондент как уникальный носитель. Анкетный опрос дает возможность всесторонне ознакомится с интересуемым вопросом. С помощью анкетирования можно собрать информацию за короткий срок, охватить широкую аудиторию и получить обоснованные ответы, ведь анкетирование проводится анонимно. Также анкета позволит нам выявить жителей города Ульяновска, которые работают нестандартно, в последствии чего провести полуформализованное интервью, с целью изучения личного опыта населения.

## **Понятие и сущность нестандартных форм занятости на рынке труда**

В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» под трудовой занятостью подразумевается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход [11].

Новые формы организации труда приводят к важнейшим видоизменениям в социальной жизни, к социализации, ритму жизни, взаимодействию между людьми, самоопределению. В основном, нестандартная занятость изучается сквозь призму категорий стандартной занятости, как обычно изучается вопросы здоровья через нездоровья.

Первым, кто дал определение понятия нестандартной занятости был американский социолог Арне Л. Каллеберг. Так, по его мнению, это обобщающее понятие, характеризующее трудовые отношения, которые отклоняются от стандартных условий труда [15].

В. Гимпельсон, Р. Капелюшников в своей работе «Нестандартная занятость и российский рынок труда» отметили перечень стандартных условий труда: социальная защищенность работника, бессрочный трудовой договор, занятость по найму, полный рабочий день, контроль со стороны работодателя [1].

Желая переосмыслить традиционные представления о занятости и карьере, Ч. Хэнди акцентирует внимание на возможностях, которые открываются перед людьми благодаря новым формам работы. С одной стороны, возможность свободно распоряжаться собственным временем, планировать жизнь и трудовую деятельность, а также самореализацию в различных сферах – все это можно отнести к преимуществам, которые открываются перед человеком благодаря новым формам занятости. Но, с другой стороны, он подчеркивает, что для этого требуется высокий уровень самоконтроля и самоуправления, требующий размышлений о целенаправленном управлении собственной жизнью. Потому что по мере того, как жизненные риски возрастают, возрастает и ответственность каждого за свою судьбу [14].

При этом У. Бек указывает на то, что для некоторых доходы одних зависят от рисков других. Гибкие и нестандартные формы работы, по сути, перекладывают риски на работника, которые раньше брали на себя компании и государство. Уровень социальной защищенности для работников снизился, так как изменились условия гарантии занятости и прибыли трудящегося. В связи с этим риск показывает негативное влияние на жизнь общества, нарушая установившийся ритм и финансовое постоянство [13].

Однако, говоря о признаках стандартной занятости, достаточно тяжело изучать феномен нестандартной, так как в чистом виде те или иные особенности сложно оценивать на рабочих местах. В связи с этим в научной литературе очень часто используется направление оценки нестандартной занятости через ее формы. Так, Международное Бюро Труда выделяет следующие группы нестандартных форм занятости:

1. Временная занятость.
2. Работа на неполное рабочее (не более 30-35 часов в неделю) время и работа по вызову.
3. Временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения - трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги.
4. Замаскированные трудовые отношения – найм работников
с помощью третьей стороны, либо заключении с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, не соответствие указаний руководства независимому статусу работника)
5. Зависимая самостоятельная занятость – работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа [4].

Опираясь на вышеописанные группы форм занятости Камарова Т. А. выделяет следующие современные нестандартные виды занятости, появившихся на российском рынке труда [8]:

Удаленная работа. Социолог Гурова И. М. дает следующее определение удаленной работе – это такая форма трудовой занятости, включающая в себя компонент отдаленности работника и рабочего пространства внутри фирмы, а главные коммуникационные процессы осуществляются с помощью цифровых технологий [10].

Фриланс. Так, по мнению, А. Н. Сорокина фриланс – это такой тип организации трудовой деятельности, при котором работник и самозанятый может выполнять свои трудовые функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя или клиента, с использованием современных средств информации [7].

Овакимян Т.М. в своей работе «Дистанционная занятость и её особенности» отмечает, что дистанционной занятость – это вид занятости, подразумевающий выполнение определенной трудовым договором функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего использования, в том числе сети «Интернет» [5].

По Мельникову В.В. аутплейсмент – способ прекращения трудовых отношений между работодателем и работником, который сопровождается смягчением разного рода последствий для работника, в связи с его уходом с организации и помощью в трудоустройстве и адаптации к новым условиям труда [3].

Чернова Г.Ш., Пономорёва Е.В. говоря о нестандартных формах занятости, вводят следующие определения:

Аутстаффинг – деятельность по предоставлению труда работников (персонала), а именно временное направление работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющемуся работодателем данных работников, для выполнения ими определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах принимающей стороны, находясь под её контролем.

Аутсорсинг – это передача организацией заказчику определённых непрофильных услуг: бухгалтерские учёты, уборка, транспортные услуги и тд, с помощью договора возмездного оказания услуг.

Заемный труд – это труд, при котором работодатель передаёт функции управления и контроля за сотрудником, выполняющим работу, другому лицу, не являющемуся работником данной организации. В России заёмный труд запрещён (ТК РФ статья 56.1) [12 с. 168].

Смартстаффинг – это кадровая технология, предоставляющая и привлекающая кадровые ресурсы с помощью Интернет-портала, основываясь на современных средствах коммуникации [8].

Международное Бюро Труда выявило факторы распространения этих форм занятости. Во-первых, изменения в сфере труда оказывает влияние на распространение нестандартных форм занятости. В последние десятилетия во многих странах произошло расширение работы в сфере услуг, на неё к 2015 году приходилась почти половина всех занятых в мире. Ряд направлений сферы услуг имеют свои особенности, которые способствуют распространению нестандартных форм занятости. В то же время глобализация продолжает оказывать усиленное влияние на промышленное производство, и это связано с усилением конкуренции на международных рынках и растущей необходимостью снижения издержек производства. Расширение сферы услуг и глобальных сетей напрямую. Изменение организационных стратегий. В то время как глобализация оказывает влияние на деятельность фирм, выбор формы контракта с работником остается, в конечном счете, за самой организацией.

Во-вторых, снижение издержек и регулирование. Начиная с 1970-х многие страны частично ослабили регулирование сферы труда с целью повышения гибкости на рынке труда и стимулирования роста занятости. Разница в отчислениях на социальное обеспечение работников с меньшей продолжительностью рабочего дня и с определенным уровнем доходов по сравнению со стандартными работниками приводит к активному использованию этих форм занятости. Снижение профсоюзной активности и роли коллективных договоров. Другое изменение, которое часто остается без внимания, касается снижения профсоюзной активности. Это произошло в некоторых странах в последние несколько десятилетий и привело к сокращению количества коллективных трудовых договоров, особенно в странах, где коллективные переговоры ведутся в основном на уровне предприятий.

В-третьих, изменение макроэкономических показателей и кризис. Снижение количества работников с нестандартными формами занятости. При ухудшении макроэкономической обстановки работники со срочными контрактами или работающие на нескольких работодателей обычно стоят в первом ряду тех, чьи контракты просто не продлеваются. В ряде случаев вместо сокращения работников предприятия используют реорганизацию их работы, сократив продолжительность рабочего времени за счет работы по совместительству, в результате чего большая часть рабочей силы занята на условиях неполного времени. Обеспокоенность работодателей макроэкономической ситуацией во время экономического кризиса вынуждает фирмы с большей осторожностью подходить к найму работников, и это приводит к увеличению временных форм трудовых отношений [7].

Операционализация понятий нестандартных форм трудовой занятости в современном обществе представлена ниже (рисунок 2.1.).

**Рисунок 2.1.** Операционализация понятий нестандартных форм трудовой занятости

## **Статистика нестандартных форм занятости в России**

В данном разделе мы проанализируем статистику нестандартных форм занятости в России до 2022 года.

Вологодский научный центр Российской академии наук в 2021 году провел исследование с целью определение динамики и масштабов распространения отдельных форм нестандартной занятости на региональном уровне. К их числу были отнесены: неполная, сверхзанятость, занятость в неформальном секторе, вторичная, занятость в личном подсобном хозяйстве и не по найму. Авторы воспользовались данными Федеральной службы государственной статистики, которые, с одной стороны, предоставляют наиболее широкие возможности для проведения межрегионального сравнительного анализа, а с другой – ограничивают ракурс исследования заданными формами нестандартной занятости [6].

Проведенный анализ показал, что в 2001–2019 гг. масштабы неполной занятости в России несколько сократились, достигнув уровня 5% от общей численности работников. Как правило, подобного рода практики являются следствием соглашения между работником и работодателем, в то время как иные случаи, например, когда инициатива исходит только от работодателя, встречаются гораздо реже. В 2019 году коэффициент вариации составил 71%, а различия между крайними субъектами увеличились до 31,7 раза. Среди территорий с наибольшим приростом неполной занятости в относительном выражении можно отметить республики Чечню, Ингушетию и Алтай.

Согласно официальной статистике, масштабы вторичной занятости в современной России не превышают несколько процентов. При этом в динамике подобного рода практики встречаются все реже: если в 2001 году наличие дополнительной работы отмечали около 4% работников, то в 2019 году – чуть более 2%. По состоянию на 2019 год чаще всего к ней прибегают жители республик Кабардино-Балкарии (11%) и Алтай (8%). Примечательно, что в начале 2000-х гг. в рамках данных территорий наблюдалась совсем иная картина: дополнительную работу имело всего 3% занятого населения. В настоящее время в большинстве регионов страны, в частности в г. Москве и г. Санкт-Петербурге, Тюменской и Магаданской областях, значения показателя едва ли превышают 2%. Различия на региональном уровне подтверждает и коэффициент вариации со значением 55%, что свидетельствует о гетерогенности выборочной совокупности. При этом за весь период исследования ситуация менялась незначительно.

Распространение сверхзанятости в современной России также характеризуется отрицательной динамикой: с 2001 по 2019 год значения показателя уменьшились на 6% общей численности работников. Важно подчеркнуть, что в отличие от неполной и других форм занятости данное явление трактуется с позиций сугубо негативного влияния на рынок труда, в результате чего наблюдаемые тенденции могут быть оценены позитивно.

По официальным оценкам, можно увидеть, что в 2019 году наибольшие масштабы сверхзанятости были зафиксированы в Курганской (18%) и Томской (17%) областях, Республике Дагестан (16%), а наименьшие – в Курской и Пензенской областях, Чукотском автономном.

В целом распределение субъектов РФ по уровню распространения сверхзанятости выглядит следующим образом: 9 регионов имеют относительно высокий уровень (более 12,1%), 32 – средний (от 6 до 12,1%), 39 – относительно низкий (менее 6%).

По данным исследования «ВЦИОМ-Спутник» 2021 г. (выборка 1600 россиян в возрасте от 18 лет, метод опроса — телефонное интервью) три четверти работающих россиян (75%) работали преимущественно в офисе / на предприятии. Каждый десятый респондент (11%) работал в основном удаленно и еще 12% комбинированно — частично дома, частично из офиса.

Чаще всего о работе из офиса / на предприятии заявляли жители городов-миллиоников (74%) и до 100 тыс. жителей (83%). Большинство россиян до пандемии работали в основном из офиса / на предприятии (84%). Только 4% имели опыт удаленной работы и еще 6% комбинированной — частично удаленно, частично из офиса.

Более чем половине работающих россиян удобно трудиться удаленно (64%). Треть наших соотечественников сообщили об обратном (29%). Удобно работать в удаленном режиме чаще женщинам (70% vs 60% мужчин), жителям Москвы и Санкт-Петербурга (75%).

Каждый второй россиянин (52%), работающий удаленно или комбинированно, считает, что плюсов и минусов в таком формате работы примерно поровну. Каждый четвертый (25%) нашел больше плюсов в удаленном режиме работы, а каждый пятый — больше минусов (20%). Женщины чаще мужчин видят плюсы в удаленном формате работы (30% vs 22%). Большинство россиян (84%), кто раньше работал преимущественно в комбинированном режиме или ездил на работу, при переходе на удаленный формат не сменили место проживания.

Более половины работающих россиян предпочли бы в дальнейшем работать в офисе / на предприятии (65%). Преимущественно из дома хотели бы работать 8% респондентов и 23% в комбинированном режиме. К удаленному формату чаще всех склоняется молодежь от 18 до 24 лет (33%). Комбинированный формат удобен для россиян в возрасте от 18 до 44 лет [9].

## **Актуальные вопросы практики применения нестандартных форм занятости в современных условиях**

В период с октября по декабрь 2022 года кафедрой психологии и педагогии было проведено пилотажное исследование с целью изучения отношение населения к нестандартным формам занятости.

В ходе опроса было получено, что почти все респонденты отметили, что слышали об удалённой работе (99%) и самозанятости (96%). Это свидетельствует о том, что данные условия очень распространены и актуальны в наше время, и даже те люди, которые работают по стандартной форме занятости, знают о них. Об остальных условиях слышали меньше: о неполном рабочем дне (60%), о многосторонних трудовых отношениях и временном заёмном труде (42%), о сверхзанятости (39%) (см. Рисунок 2).

**Рисунок 2.** Распределение ответов на вопрос: «Слышали ли Вы о следующих условиях труда?», %

Что касается личного опыта опрошенных, то отмечается тенденция того, что они не имели опыта в нестандартной форме занятости (55%). Из имеющих опыт больше всего выбрали дистанционную занятость (36%). Этот опыт может быть следствием как постоянной удалённой работы во время пандемии. Следующим по числу выборов идёт фриланс (18%), так и приобретением данного опыта во время пандемии коронавируса. Опыта в остальных формах нестандартной занятости был либо крайне редким (1% или 6%), либо отсутствовал совсем (см. Рисунок 2). Дело в том, что для этих форм нужно либо умение выполнять непрофильные функции организаций (аутсорсинг, аутстаффинг): уборку, транспортные услуги, бухгалтерские услуги и т.д., что способны делать не все, либо просто сами формы (аутплейсмент, смарстаффинг) не распространены.

**Рисунок 3.** Опыт респондентов в нестандартных формах занятости, %

Для формирования полной картины мнений населения в исследовании респондентам был задан вопрос «Скажите, какие преимущества Вы видите в нестандартной форме работы?». Мнения распределились следующим образом (см. Рисунок 4.)

Из преимуществ значительно выделяются гибкий график (88%), возможность совмещать несколько работ (69%), удобная обстановка на рабочем месте (58%). Большинство опрошенных представляют собой работников стандартной формы занятости, у которых все эти преимущества отсутствуют, чем и объясняется такое большое число выборов данных вариантов. Показательно, что ответ «преимуществ нет», оказался самым непопулярным (2%), что означает, что даже для работников стандартных форм занятости видны преимущества нестандартных.

**Рисунок 4.** Преимущества, которые респонденты видят в нестандартной форме занятости, %

Среди недостатков не было явных лидеров или ответов со значительным количеством ответов. Самыми популярными ответами являются отсутствие социальной помощи от работодателя (51%) и незащищённость перед законом (43%), что является логичным, так как государство пока ещё занимается развитием регулирования этих форм занятости. Стоит отметить, что вариант затрудняюсь ответить является достаточно частым (35%), показывая, что многим респондентам бывает тяжело выделить недостатки в нестандартных формах занятости (см. Рисунок 5).

**Рисунок 5.** Недостатки, которые респонденты видят в нестандартной форме занятости, %

Ответы по поводу желания сменить стандартную форму занятости на нестандартную распределились примерно поровну: за ответили 49%, против или затруднились ответить (51%). Абсолютными лидерами стали фриланс (63%) и дистанционная занятость (60%). Видимо, в этих сферах люди видят наибольшее количество плюсов. Все остальные виды нестандартной занятости получили минимальное число ответов (2-9%). Это может быть следствием недостаточной распространённости этих видов в современных реалиях. (см. Рисунки 6 и 7).

**Рисунок 6.** Распределение ответов на вопрос: «Хотите ли Вы перейти со стандартной формы занятости к нестандартной форме? ​», %

**Рисунок 7.** Вид занятости, который хотели бы выбрать респонденты, %

Респондентам тяжело дался вопрос касательно создаваемых государством условий для функционирования и развития нестандартных форм занятости: и те, кто хотели бы сменить форму занятости, и те, кто этого не желают в 56% случаев выбрали вариант затрудняюсь ответить. Это произошло потому, что государство ещё только работает над этим, подбирает необходимые условия. К тому же отсутствие опыта в работы в нестандартной форме занятости говорит о том, что знания у населения о них достаточно поверхностные, из-за чего и нет осведомлённости о регулировании со стороны государства. Результаты ответов тех, кто хочет перейти к нестандартной форме занятости, и тех, кто не хочет этого делать, практически не отличаются. Разница может быть связана лишь с различием числа опрошенных (см. Рисунки 8 и 9).

**Рисунок 8.** Условия гарантии для функционирования от государства, по мнению респондентов, %

**Рисунок 9.** Условия гарантии для функционирования от государства, по мнению респондентов, %

Ответы респондентов, как желающих, так и не желающих переходить к нестандартным формам занятости касательного того, смогут ли они вытеснить стандартные формы занятости имеют примерное одинаковый разброс: абсолютное большинство считает, что не вытеснят, но будут присутствовать (81% и 89% соответственно), малое количество ответили, что смогут полностью (12% и 7% соответственно), и самое малое число затрудняется в ответе (7% и 4% соответственно). Однако люди, которые желают перейти к нестандартным формам, чуть чаще отвечают, что смогут вытеснить полностью. Такое мнение как раз может быть для них причиной выбирать эту форму занятости (см. Рисунки 10 и 11).

**Рисунок 10.** Распределение ответов на вопрос: «Как Вы думаете, нестандартные формы занятости в будущем смогут вытеснить стандартные?», %

**Рисунок 11.** Распределение ответов на вопрос: «Как Вы думаете, нестандартные формы занятости в будущем смогут вытеснить стандартные?», %

В целом опрошенные достаточно осведомлены о сути нестандартных форм занятости: много слышали об условиях, имели опыт работы, осведомлены об их преимуществах и недостатках по сравнению со стандартной занятостью. Однако, если брать более глубокие преимущества и недостатки, вовлеченность государства в развитие этих форм занятости, знания людей сильно снижаются. Тем не менее, достаточно большое число респондентов желает перейти к нестандартной форме и отмечают, что в будущем они продолжат существовать и, возможно, даже вытеснят стандартные формы занятости.

## **Портрет работника с нестандартной формой занятости**

В предыдущем параграфе было рассмотрено отношение населения к нестандартным формам занятости. Среди опрошенных были выявлены 6 человек, род деятельности которых относится к нестандартным формам. В следствие этого, в рамках исследования было взято интервью, с целью изучения их опыта.

Были представлены следующие виды занятости, в которых работают респонденты. Все виды занятости представляли собой самые разные сферы деятельности, что может говорить о том, что нестандартная форма занятости не ограничивается каким-то одним направлением:

Фрилансеры

 *- Я графический дизайнер* (19 лет, Виталий).

 *- Я работаю дома удаленно на компьютере. За много лет работы я обучилась разным сферам деятельности, таким как: настройка контекстной рекламы в Яндекс директ, настройка Таргетированной рекламы в ВК...* (Наталья, 51 год).

Самозанятый

 *- Самозанятым я работал и работаю в сфере обслуживания, если уточнять - доставка еды и продуктов* (Данил, 19 лет).

Удалённые работники

 *- Я занимаюсь копирайтингом и рерайтингом. В данный момент такая сфера деятельности отошла на второй план, и удаленно я решила попробовать быть оператором на горячих продажах* (Анна, 18 лет).

 *- На данный момент в сфере маркетплейсов, работаю ассистентом, иногда приходится работать менеджером поставщиков, но это реже* (Ирина, 18 лет).

Сверхзанятый

 - *Сфера развлекательная, если быть точнее в ночном клубе - дижей. Слух задействован больше всего* (Даниил, 19 лет).

Стаж работы респондентов был максимально разнообразным, что свидетельствует о том, что в нестандартные виды занятости могут задержать человека надолго

 *- Полтора года. Зарегистрировал статус самозанятого я во второй половине июня 2021 года* (Данил, 19 лет).

 *- Занимаюсь дизайном на протяжении 4 лет* (Виталий, 19 лет).

Нестандартная форма занятости присуща не только молодому поколению, но и люди постарше активно её осваивают

*- Работаю с 2009 года, получается 13 лет* (Наталья, 51 год).

Выбор респондентов зависел от множества факторов, которые отсутствовали в стандартной форме занятости. Формат удалённой работы очень удобный, так как освобождает от многих проблем стандартной занятости

 *- Мы жили в 30 км. от города и ездить каждый день на работу не было возможности, решила освоить компьютер и втянулась* (Наталья, 51 год).

Приведённый вид занятости освобождает время, которое можно потратить на разного рода увлечения, учёбу или другую работу

*- Удобно совмещать, везде и всегда можно работать, нет привязанности к какому-то месту. Сама распределяешь свой труд, время* (Ирина, 18 лет).

Одним из преимуществ нестандартной занятости является возможность работы для тех, кто, не хочет работать в группе. Нестандартная занятость отвечает на очень важный запрос работников – работа в одиночестве

 *- Потому что это выгодно. Я не социальный человек, и работать в коллективе для меня проблема* (Анна, 18 лет).

Нестандартные формы занятости представляют возможность работать как на себя, так и по трудовому договору. Трудовой договор облегчает берёт на себя функции: поиск клиентуры, юридическая ответственность, которые дают возможность полностью сосредоточиться на процессе работы. Работа на себя же предоставляет возможность полностью распределять свой рабочий процесс

 *- Работаю только на себя. Ценю свободное время* (Виталий, 19 лет).

 - *Редко работаю на себя т.е. на разных мероприятиях, чаще в своём «штатном» месте клубе* (Даниил, 19 лет).

Получение образования по нестандартным формам занятости один из самых интересных вопросов, так как получение его в учебном заведении не распространено. Одним из наиболее распространённых способов образования является самостоятельное изучение профессии. И это также является преимуществом, так как если изучать всё самостоятельно, то затраты на обучение минимальное, но для этого нужно иметь высокий уровень самодисциплины

*- Нет, я училась сама у себя и училась на ошибках* (Анна, 18 лет).

Изучение специальности по онлайн-курсам также распространено среди методов обучения. Главное преимущество этого метода – это структурированность материала. Нестандартная форма занятости предоставляет возможность постоянно обновлять свои знания

*- Учусь постоянно, как сама, так и на различных курсах. Так как направлений работы много, так и курсов прохожу много. Курсы все онлайн* (Наталья, 51 год).

Совмещение основного вида занятости с другой работой, учёбой, увлечениями – одно из самых важных преимуществ, поэтому многие из тех, кто приходит в эту сферу, ориентируются именно на этот фактор. Это говорит о том, что эти формы предоставляют своим работникам свободное время, которым они могут распоряжаться. Совмещение работы с учёбой обеспечивает студента небольшим доходом, а также предоставляет подушку в виде высшего образования. Нестандартные формы – идеальный вариант обеспечения себя заработком

 *- Да. Я совмещаю свою деятельность с учёбой в университете* (Данил, 19 лет).

Некоторые нестандартные формы занятости не предоставляют возможности совмещать работы с чем-либо. Исчезает главное преимущество – свободный график

*- Нет, слишком плотный график и разные режимы. Не могу совмещать дневную учебу и ночную работу, а ведь бывают смены и в день* (Даниил, 19 лет).

Об опыте работе в стандартной форме занятости респонденты в основном отзывались негативно. Причины такого отношения были самые разнообразные:

Нет возможности совмещать график с учебным расписанием

*- Был, но около 3х месяцев, так как не было возможности совмещать график работы с расписанием учебных занятий* (Ирина, 18 лет, удалённый работник).

Резкая смена графика

*- Нет, я всегда работал в таком режиме, но предлагали работу в банке. Для меня это будет резкий переход с ночного образа жизни на дневной. Это один из минусов* (Даниил, 19 лет, сверхзанятый).

Вынужденный переезд из города, не дающий работать в оффлайне

*- Да, опыт работы в оффлайне есть, но по сложившейся жизненной ситуации, когда пришлось переехать из города, полностью перешла на онлайн* (Наталья, 51 год, фрилансер).

Нежелание работать в столь тяжёлых условиях за низкую плату

*- Летом 2022 года я попробовала для себя очную работу. Я устроилась официантом в кафе в центре города. Проработала 2 дня и убежала, так как не могу стоять целыми днями на ногах за столь низкую заработную плату*. (Анна, 18 лет, удалённый работник)

Отрицательные мнения могут говорить о том, что в нестандартной форме занятости присутствуют комфортные для них условия, которые не может им предоставить стандартная форма.

Однако оказалось, что при определённых условий некоторые респонденты готовы вернуться к стандартной форме занятости

*- Такой вариант рассматривается, так как такие профессии предоставляют более щадящие условия труда в соотношении с заработной платой* (Данил, 19 лет, самозанятый).

*- Нет, не рассматриваю. Всё преимущества для меня собраны в удаленке. Моё место работы - дом, мой перерыв начинается тогда, когда мне удобно. Это куда лучше, чем работать на компанию, которая заботится о личной прибыли, а не о сотрудниках* (Анна, 18 лет, удалённый работник).

В основном, люди рассматривают такую возможность, в связи с различными недостатками нестандартной формы занятости. Тем не менее, респонденты, которые не рассматривают такой вариант, делают это потому, что видят в своей нынешней работе все необходимые для них условия.

Процесс работы - очень важный элемент для любого работника. В него входят: график работы, поиск клиентов, выполнение самого технического задания, способ оплаты и связи с начальством/клиентом, способ предоставление результатов

*- В ряде случаев поиск клиентов занимает большее количество времени, чем сам процесс выполнения. Это большой минус для фрилансеров, поскольку нет стабильность* (Виталий, 19 лет, фрилансер).

*- Рабочий день может начинаться как с 15-16:00 до 22:00, так и с 16:00 до 5:00 утра. За неделю набегает от 42 до 44 часов. Самые продолжительные - пятница и суббота, по 11-12 часов. По поводу рабочих смен со мной связываются по телефону или в соц.сетях* (Даниил, 19 лет, сверхзанятый).

*- Работу предлагают заказчики по советам постоянных клиентов, первый год или чуть больше приходилось искать самостоятельно и набирать портфолио. График работы зависит от периода. В целом если стабильно были бы и размеренно, думаю 3-4 часа в день плотной работы* (Ирина, 18 лет, удалённый работник).

В большинстве случаев опрошенные выделяли сложность поиска клиентов, если не имеется постоянных, что может быть одним из главных недостатков нестандартной формы. Сверхзанятый работник также отметил тяжёлый график работы. Однако были выделены и положительные черты процесса работы: доступность связи с клиентом, удобное получение оплаты, возможность сразу же приступить к работе. Всё это может выступать потенциальными причинами для выбора нестандартной формы занятости.

Среди недостатков были выделены общения с людьми, нестабильности в работе, необходимость организовывать своё время и быть на связи. Также была отмечена сложность в поиске клиентов, отсутствие развития, отсутствие юридической защиты

*- Недостаток стабильности в работе. Сложность найти клиента* (Виталий, 19 лет, фрилансер).

*- Негативные стороны конкретно в моей занятости в том, что нет развития* (Данил, 19 лет, самозанятый).

*- Из негативных сторон можно выделить: а) постоянно нужно организовывать себя и своё рабочее время, начальника сверху нет, а дать себе поблажку хочется всегда) б) Нет юридической защиты между мной и клиентом, могут не оплатить или написать плохой отзыв (но это бывает очень редко) в) Недостаток общения с людьми* (Наталья, 51 год, фрилансер).

Однако, с учётом того, что развитие нестандартных форм занятости набирает обороты, есть повод полагать, что многие из этих недостатков сойдут на нет. К тому же их зачастую решает наличие длительного опыта в работе: появляются постоянные клиенты, что облегчает поиск заказов и осуществляет «монетизацию знаний».

В свою очередь преимущества выделяются достаточно разнообразные: удобный и гибкий график работы, завести новые знакомства, хорошая и удобная оплата, отсутствие траты денег и времени на дорогу, возможность больше времени уделять семье, отсутствие начальства над головой, уплата меньшего количества налогов

*- Из преимуществ в удаленной работе можно выделить: а) не надо тратить время и деньги на дорогу до работы; б) свободный график работы; в) над тобой нет начальника, нервы в порядке; г) можно уделять достаточно времени семье* (Наталья, 51 год, фрилансер).

*График работы очень гибкий, не доставляет неудобств, отсутствие времени на поездки до работы, много новых полезных знакомств из разных уголков страны* (Ирина, 18 лет, удалённый работник).

Такое обширное количество положительных сторон может говорить о том, что работа в нестандартных формах занятости достаточно сильно удовлетворяет требования работников, а значит, имеется много причин переходить именно на эту форму занятости, так как в стандартной форме все вышеперечисленные преимущества как раз недостаточно развиты и способствуют смене работы.

Очень важным является вопрос об осведомленности работников о государственном регулировании их формы занятости. В основном опрошенные попросту не следят за новостями об этом. Тем не менее, что большие доходы позволяют оформить ИП, а государство регулирует данную форму занятости налогами

*Я работаю как самозанятый, это самая доступная форма налогообложения для фрилансера. Многим моим знакомым доходы позволили оформить ИП. Вообще государство сейчас поддерживает онлайн занятость и в плане регулирования доходов идет большой прогресс* (Наталья, 51 год, фриланс).

*Нет, не известно. И поскольку я не знаю ничего об этом, я отношусь к этому нейтрально. Я думаю, что государство далеко от подобных форм занятости* (Анна, 18 лет, удалённый работник).

Отсутствие осведомлённости может являться следствием того, что имеются проблемы с государственной регуляцией нестандартных форм занятости, ведь если бы она была достаточной, то это бы влияло на отношение людей. Поэтому можно сделать вывод, что государство пока недостаточно регулирует нестандартные формы занятости, ходя делает к этому определённые шаги.

Анне был задан дополнительный вопрос о том, что заказчик может обмануть работника, получив заказ, не переведя за него денег. Всё это происходит потому, что государство пока имеет проблемы с предоставлением работникам нестандартной формы занятости юридической защиты

- *Я с таким не сталкивалась ни разу, поскольку система такая, что я могу лично вывести деньги себе на счёт. Если заказчик недоволен, я корректирую и все равно вывожу деньги. Осечек нет* (Анна, 18 лет, удалённый работник).

Активное развитие технологий и IT-сферы может свидетельствовать о том, что в будущем нестандартные формы занятости будут доминировать в современном обществе. Однако против этого выступает необходимость “стандартных” профессий и желание многих сделать себе поблажку, в следствие чего им нужен непосредственный начальник

- *Трудно ответить на этот вопрос. Скорее да, чем нет. Большинству людей нужен непосредственный начальник и орган, который будет контролировать качество и количество выполняемой работы, а также соблюдение нормативов и указаний к работе* (Данил, 19 лет, самозанятый).

- *За нестандартной формой занятости, я считаю, и есть наше будущее. Вся торговля ушла в интернет, этому свидетельствует бешеное развитие маркетплейсов, онлайн аренд офисов, медицины. А всем им нужна реклама, сайты, пиар, чем и занимаемся мы - фрилансеры. Работы в онлайне хватает всем* (Наталья, 51 год, фрилансер).

Многим нестандартные формы занятости стали известны благодаря пандемии коронавируса, вопреки которой люди перешли на удалённую работу и началось активное внедрение IT-технологий

- *Именно пандемия коронавируса и повлияла на рост популярности онлайн работы. Я считаю это гениальным решением в тех реалиях. Переход был быстрым и для многих болезненным (приходилось осваивать много новых навыков), но прогресс шёл к этому давно, и пандемия стала триггером, для внедрения удаленной работы* (Наталья, 51 год, фрилансер).

- *Конечно же способствует. Удаленная работа однозначно расцвела благодаря пандемии, но конкретно на меня она не повлияла никак ведь я и до этого работала исключительно на удалённой работе* (Анна, 18 лет, удалённый работник).

Таким образом можно сделать вывод, что нестандартная занятость занимает достаточно большую часть рынка труда в современном мире, и она не ограничена одной специальностью, направлением. В этой форме занятости работают люди разных возрастов, с разным стажем работы. При этом, подобная форма занятости содержит ряд трудностей, с которыми приходится сталкиваться работникам этих сфер деятельности. Тем не менее, не смотря на все преимущества нестандартных форм занятости, некоторые опрошенные всё же рассматривают возможность возвращения к стандартной форме. Однако, по их мнению, именно за их сферой деятельности стоит будущее.

Переход на удалённый формат работы в следствие пандемии коронавируса стал толчком к развитию технологий интернет-работы и интернет-коммуникации, что в свою очередь поспособствовало повышению популярности нестандартных форм занятости. К самым популярным из них можем отнести удалённую работу, фриланс и профессии, связанные с оформлением самозанятости.

# ВЫВОД

Рост популярности нестандартных форм занятости породил двоякую реакцию общества, участников трудовых отношений и специалистов по экономике труда. С одной стороны, можно говорить о том, что они связываются с большими возможностями для работника и для работодателя по сравнению с традиционной моделью занятости. С другой стороны, присутствуют ярко выраженные опасения того, что нестандартные формы занятости будут размывать традиционную модель занятости и давать работодателям больше возможностей за счет ущемления законных прав трудящихся.

Во-первых, было рассмотрено понятие и сущность нестандартных форм занятости на рынке труда. Под нестандартными формами занятости понимаются любые формы привлечения наемного труда с отклонениями от традиционного трудового договора в различных комбинациях.

Выделяет следующие группы нестандартных форм занятости:

1. Временная занятость.
2. Работа на неполное рабочее (не более 30-35 часов в неделю) время и работа по вызову.
3. Временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения.
4. Замаскированные трудовые отношения.
5. Зависимая самостоятельная занятость.

Опираясь на вышеописанные группы форм занятости Камарова Т. А. выделяет следующие современные нестандартные виды занятости, появившихся на российском рынке труда: удаленная работа; фриланс; дистанционной занятость; аутплейсмент; аутстаффинг; аутсорсинг; заемный труд; смартстаффинг.

Во-вторых, было определено отношение населения г. Ульяновска к нестандартным формам трудовой занятости. На основании полученных данных можно утверждать, что отношение людей к нестандартной занятости достаточно положительное, и они признают высокую роль и актуальность таких профессий в современном мире, а также их конкурентность с уже устоявшимся стандартными формами занятости.

В-третьих, причины выбора данных форм занятости основываются на удобной формате работы в сравнении со стандартной формой занятости; возможности совмещения основного вида занятости с работой, учёбой, увлечениями; возможности самому нести ответственность за результат; возможности самому организовывать график работы; возможности иметь постоянных клиентов, и как следствие – постоянные заказы; хорошая оплата труда; отсутствие траты денег и времени на дорогу до работы; возможность завести полезные знакомства; развитие технологий и IT сферы для функционирования удалённой работы и фриланса.

В-четвертых, основные проблемы с которыми сталкивались работники нестандартных форм занятости. К ним можем отнести: нестабильность в частоте получения заказов; трудности с нахождением клиентов; сложность самоорганизации и самодисциплины; отсутствие юридической защиты, незастрахованность от мошенничества; недостаток общения с людьми.

В-пятых, был составлен портрет работника с нестандартной формой занятости.

Портрет составлялся по следующим критериям: сфера деятельности, возраст, стаж работы, образование, опыт работы в нестандартной форме занятости, способ обучения своему виду деятельности, процесс работы, недостатки и преимущества, выделенные представителями нестандартной формы занятости, отношение к государственному регулированию нестандартной формы занятости, оценка будущего этой формы труда.

В среднем работник нестандартной формы занятости — это молодой мужчина или женщина. Обычно это фрилансер или удалённый работник, который имеет среднее общее образование и совмещает свою работу с получением высшего образования. Несмотря на молодой возраст он уже имеет небольшой стаж работы в своей сфере 3 – 4 года. Как правило у него есть небольшой опыт работы в стандартной форме занятости, но понимает, что она имеет много минусов: невозможность совмещать её с учёбой, более тяжёлые условия труда, низкая заработная плата. Поэтому переходить из удобных для него условий он не желает. В основном работает на себя, так как хочет сам распоряжаться своим временем. В большинстве случаев получение образования по своему виду деятельности происходило самостоятельно, либо по онлайн-курсам. Процесс работы представителя нестандартной формы занятости состоит из поиска клиентов, выполнения самого технического задания, оплаты и связи с начальством/клиентом, предоставления результатов и по продолжительности равен 3-4 часам и более. Самый тяжелый этап – это поиск клиентов. В своей работе он также выделял и недостатки: сложность поиска клиентов, трудность в организации своего рабочего времени, отсутствие юридической защиты. К преимуществам относит удобный и гибкий график работы, хорошую и удобную оплату, отсутствие начальства над головой, уплату меньшего количества налогов. Представитель нестандартной формы занятости не очень следит за её государственным регулированием. Именно пандемия, по его мнению, повлияла на рост популярности такой формы работы, и он считает, что в будущем она будет доминировать на рынке труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что в работе, направленной на изучение нестандартных форм занятости в современном обществе, поставленная цель была достигнута, и все задачи были выполнены.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. — М.: ГУ ВШЭ, 2005. — 36 с
2. Камарова, Т. А. Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения / Т. А. Камарова. — Текст : непосредственный // Human Progress. — 2015. — № 1. — С. 1-16.
3. Мельников, В. В. Аутплейсмент как современная технология социально-ориентированного высвобождения персонала // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2012. №5.
4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.
5. Овакимян, Т. М. Дистанционная занятость и ее особенности / Т. М. Овакимян. — Текст : непосредственный // International scientific review . — 2019. — № 6. — С. 20.
6. Попов, А.В. Масштабы и особенности распространения различных форм нестандартной занятости в субъектах рф // Проблемы развития территории. 2021. №4.
7. Сорокина, А. Н. Современные подходы к определению понятия «Фриланс» и его классификации / А. Н. Сорокина // Проблемы современной экономики. – Новосибирск, 2013. – № 11. – С. 16–20.
8. Тонких, Н.В., Камарова, Т.А. Смартстаффинг - новая форма перераспределения кадровых ресурсов // Управленец. 2014. №6 (52).
9. Удаленная работа по-русски: плюсы и минусы. — Текст : электронный // ВЦИОМ : [сайт]. — URL: https://old.wciom.ru/ (дата обращения: 15.10.2022).
10. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова // Вестник ГУУ. – 2019. – № 7. – С. 9–17.
11. Федеральный закон №1032-I от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
12. Чернова, Г.Ш., Пономарева, Е.В. К вопросу о соотношении заемного труда, аутсорсинга и аутстаффинга // Инновационная наука. 2016. №4-4 (16).
13. Яворчук, Н. Н. Телеработа и фриланс: в порядке постановки проблемы / Н. Н. Яворчук, В. В. Шушкина // Юридический вестник КГУ. – 2016. – № 5. – С. 6–10.
14. Castells, M. The Information Age: Economy, Society and Culture Volume 1: The Rise of the Network Society. – 2nd ed. – Oxford: Wiley Blackwell, 2010. – 406 p.
15. Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. Annual Review of Sociology, 2000, vol. 26 (1), pp. 341–365.

## *Приложение 1*

**Анкета «Нестандартные формы занятости: отношение жителей города Ульяновска»**

*Добрый день!**Просим Вас поучаствовать в социологическом опросе на тему «Нестандартные формы трудовой занятости в современном обществе». Данное исследование проводится в целях изучения вашего отношения к нестандартным формам занятости.*

*В нижеприведенных вопросах отметьте галочкой или напишите правильный, по Вашему мнению, ответ. Ваши искренние ответы очень важны для точности определения решения проблемы. Заранее благодарим Вас и гарантируем анонимность, а полученные данные будут использованы с научными и практическими целями.*

1. В связи с неблагополучной эпидемиологической ситуацией в стране и с развитием информатизации общества на рынке труда начинают распространяться новые условия работы. Слышали ли Вы о следующих групп форм проявления?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы форм | Слышали | Не слышали |
| Неполный рабочий день (не более 30-35 часов в неделю) |  |  |
| Работа удалённо |  |  |
| Многосторонние трудовые отношения (работник получает работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала, но выполняет работу для фирмы) |  |  |
| Самозанятость |  |  |
| Временный заемный труд |  |  |
| Сверхзанятость |  |  |

1. Был ли у Вас лично опыт нестандартной формы занятости?

Не более трёх вариантов ответа.

1. Дистанционная занятость
2. Фриланс
3. Аутсорсинг
4. Аутстаффинг
5. Смартстаффинг
6. Заёмный труд
7. Аутплейсмент
8. Не было опыта
9. Другое:
10. Скажите, какие преимущества Вы видите в нестандартной форме работы? Не более трёх вариантов ответа.
11. Гибкий график
12. Удобная обстановка на рабочем месте
13. Высокая оплата труда
14. Возможность совмещать несколько работ
15. Представительство Ваших интересов со стороны работодателя
16. Профессиональное обучение
17. Социальное обеспечение
18. Затрудняюсь ответить
19. Преимуществ нет
20. Другое:
21. Скажите, какие недостатки Вы видите в нестандартной форме работы?

Не более трёх вариантов ответа.

1. Некомфортная обстановка на рабочем месте
2. Низкая заработная плата
3. Отсутствие социальной помощи от работодателя
4. Неудобный график работы
5. Незащищённость перед законом
6. Затрудняюсь ответить
7. Другое:
8. Хотите ли Вы перейти со стандартной формы занятости к нестандартной форме?
9. Да
10. Скорее да
11. Скорее нет
12. Нет
13. Затрудняюсь ответить
14. Укажите вид нестандартной формы занятости, к которому Вы хотели бы перейти?

Не более трёх вариантов ответа.

1. Фриланс
2. Аутстаффинг
3. Аутсорсинг
4. Заемный труд
5. Смартстаффинг
6. Дистанционная занятость
7. Другое:
8. Как Вы считаете, какие условия создаёт государство для функционирования и развития нестандартных форм занятости?

Не более трёх вариантов ответа.

1. Гарантии стабильности занятости и перехода из одной формы занятости в другую
2. Правовая (законами, договорами) защищённость процессов работы, оплаты, связи с клиентом
3. Затрудняюсь ответить
4. Представительство интересов в суде
5. Социальное обеспечение
6. Обеспечение профессионального образования, повышение квалификации
7. Государство не создаёт для этого никаких условий
8. Другое:
9. Как Вы думаете, нестандартные формы занятости в будущем смогут вытеснить стандартные?
10. Да, смогут полностью
11. Не вытеснят, но будут присутствовать
12. Исчезнут со временем
13. Затрудняюсь ответить
14. Укажите Ваш пол:
15. Мужской;
16. Женский
17. Укажите Ваш возраст:
18. 18-24
19. 25-34
20. 35-44
21. 45-54
22. 55-64
23. Старше 65
24. Уровень образования:
25. Без образования, начальное общее
26. Основное общее / неполное среднее (8-9 классов)
27. Среднее полное общее / полное среднее (10-11 классов)
28. Начальное профессиональное (ПТУ)
29. Среднее специальное (профессиональное)
30. Незаконченное высшее (не менее 3 лет обучения в вузе)
31. Высшее образование
32. Послевузовское профессиональное (аспирантура, докторантура)
33. Укажите Ваше семейное положение:
34. Холост/не замужем
35. Женат/замужем
36. Разведе /разведена
37. Вдовец/вдова
38. Незарегестрированный брак
39. Укажите количество Ваших детей:
40. Один
41. Два
42. Три
43. Четыре и более
44. Детей нет
45. Как Вы оцените свое материальное положение?
46. Очень хорошее (никаких материальных затруднений)
47. Хорошее (особых материальных затруднений нет, но не все крупные покупки по карману)
48. Среднее (денег хватает на питание, одежду и мелкую бытовую технику)
49. Плохое (хватает на питание, но покупка одежды затруднительна)
50. Очень плохое (денег не хватает даже на питание)
51. Уровень Вашего дохода за последний месяц:
52. Менее 10000 рублей
53. 10 000 – 20 000 рублей
54. 21 000 – 30 000 рублей.
55. 31 000 – 40 000 рублей
56. 41 000 – 60 000 рублей
57. 61 000 — 80 000 рублей
58. 81 000 — 100 000 рублей
59. Более 100 000 рублей
60. Другое:
61. Работаете ли Вы в данный момент?
62. Да
63. Нет
64. Другое:
65. Укажите род Вашей деятельности
66. Квалифицированный рабочий;
67. Неквалифицированный рабочий
68. Специалист коммерческом секторе
69. Врач, медицинский работник, сотрудник сферы здравоохранения
70. Сотрудник социальной службы
71. Сотрудник служб доставки, в т.ч. почтовых служб
72. Работник общественного транспорта, такси
73. Работник сферы общественного питания
74. Сотрудник сферы ЖКХ
75. Специалист бюджетник (кроме работников сферы образования и здравоохранения)
76. Сотрудник сферы образования, учитель, преподаватель, воспитатель
77. Военнослужащий в армии, органах внутренних дел, включая полицию и ФСБ, сотрудник правоохранительных органов
78. Бизнесмен, предприниматель
79. Самозанятый, фрилансер
80. Государственный или муниципальный служащий
81. Другое:

*Спасибо за ответы!*

## *Приложение 2*

**Гайд интервью «Нестандартные формы занятости в современном обществе»**

*Здравствуйте!*

*Я, студент Ульяновского государственного университета, специальности «Социология», провожу исследование по теме: «Нестандартные формы занятости в современном обществе». Целью работы является изучения опыта работы в нестандартных формах трудовой занятости и выявление ряда особенностей их трудовой занятости. Прошу Вас подробно ответить на вопросы, с уточнениями всех важных для Вас деталей. Все ответы будут использоваться только для дальнейшего анализа!*

Представление:

Имя, возраст, образование, место работы.

Вопросы:

1. В какой сфере вы работаете? Расскажите поподробнее чем вы занимаетесь?

2. Какой у Вас стаж работы в нестандартной форме занятости?

3. Почему Вы выбрали этот вид занятости?

4. Работаете ли Вы только на себя или на компанию удаленно по долгосрочному трудовому договору?

5. Учились ли Вы для своей профессии? Получали ли Вы профессиональное образование по выбранной профессии.

6. Совмещаете ли Вы на данный момент свою профессию с какой-либо другой деятельностью? (Учеба, работа в штате, основная работа)

7. Был ли у Вас опыт работ по стандартной форме занятости (обычный рабочий график, работа рядового сотрудника организации)? Если да, то почему решили сменить форму занятости?

8. Дополнить Рассматриваете ли Вы в дальнейшем вариант работы стандартной форме занятости? Почему?

9. Опишите, пожалуйста, процесс вашей работы? Ваш рабочий день? (место Вашей работы, график Вашей работы, как Вы получаете заказ? как Вы предоставляете результат своей работы? Как получаете оплату?)

10. Какие негативные стороны Вы выделили для себя в нестандартной форме занятости (либо в вашей работе)?

11. Какие преимущество Вы выделяете для себя лично в НФЗ (на основе профессии респондента – дистанционная занятость, фриланс, аутсорсинг, аутстаффинг, смартстаффинг, аутплейсмент)?

12. Известно ли Вам, как государство регулирует данную форму занятости? Как Вы к этому относитесь?

13. Опишите «идеальную» работу для Вас?

14. Скажите, за нестандартными формами занятости будущее?