

*В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, В.В. Коваленко*

### **НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ – ГЛОБАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОСТИ: КАК СНИЗИТЬ ЕЕ МАСШТАБЫ В РОССИИ?!**

*В статье рассматривается проблема неустойчивой занятости, широко распространяющейся в современном мире и в России. Показана ее роль, ограничивающая реализацию и развитие трудового потенциала работников и несущая угрозу уровню и качеству жизни граждан и социальной стабильности. Обосновываются возможные меры государственной экономической политики, позволяющие сократить масштабы неустойчивой занятости и смягчить проблемы ущемления трудовых и социальных прав работников.*

**Введение.** Международная организация труда (МОТ) связывает современные преобразования в сфере труда с такими характеристиками, как «неформальная экономика», новые формы занятости, «нестандартные формы труда» [1]. Широкое распространение они получили также в России.

В настоящее время в российской и зарубежной литературе и практике при классификации современной занятости выделяются две ведущие парадигмы.

*Первая идентифицируется со стандартной или нестандартной занятостью.* Сфера распространения *стандартной занятости* все более сужается даже в организациях у занятых по основному месту работы. Вместе с тем *нестандартная занятость*, обусловленная развитием гибкой занятости вследствие технико-технологических, организационных и социально-экономических причин и отклоняющаяся от требований стандартной занятости, получает все большее распространение в производстве товаров и, особенно, услуг.

*Вторая парадигма идентифицируется с устойчивой (англ. – sustainable employment) или неустойчивой (англ. – precarious employment), т. е. прекаризованной, занятостью.* Устойчивость занятости означает ее высокое качество, стабильность и удовлетворенность работника. МОТ обобщила результаты международных исследований и закрепила основные критерии и индикаторы неустойчивой занятости, которые определяются типом трудового договора и неустойчивыми условиями труда [2].

С точки зрения трудовых договоров неустойчивая занятость имеет, во-первых, ограниченный срок действия контракта: срочный, краткосрочный, временный, сезонный, поденный и случайный труд; во-вторых, трудовые отношения (работник – работодатель) могут быть многосторонними (но не прямыми), субподрядными, скрытыми или фиктивными.

Основными показателями *неустойчивой* занятости являются: низкая заработная плата; слабая защита от увольнения; отсутствие доступа к социальной защите и льготам, традиционно связанным с полной занятостью; отсутствие или ограниченный доступ работников к реализации своих прав на рабочем месте.

**Формы нестандартной гибкой занятости и их регулирование.** Развитие нестандартной занятости является объективным процессом, обусловленным современным научно-техническим прогрессом и организацией производительных сил. Нестандартная занятость создает новые возможности для роста производительности

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00271 / The reported study was founded by REBR. Project number 20-010-00271.

сти труда, развития и реализации человеческого потенциала. В то же время нерешенной задачей остается воспроизводство уверенности работника в завтрашнем дне, обеспечении гарантий ему и его семье от бедности и социальной деградации.

Экспертами Административного совета МОТ [3] были обобщены наиболее распространенные формы нестандартной гибкой занятости, которые намечены для дальнейшего изучения (см., напр. [4]), на основе следующей классификации ее форм: 1) *временная занятость* (temporary employment) с заключением срочных трудовых договоров, в том числе на выполнение разового задания, на сезонную работу, разовую работу, включая поденную (daily work)<sup>2</sup>; 2) *неполная занятость* (part-time employment), предполагающая работу с неполным рабочим временем, работу по запросу и др.<sup>3</sup>; 3) *многостороннее трудовое правоотношение* (multi-party employment relationship), также обозначаемое как «командирование» (dispatch), посредничество (brokerage), найм рабочей силы (labour hire), т. е. работа в рамках агентств временной занятости и субконтрактный труд<sup>4</sup>; 4) *скрытая (теневая) занятость* (disguised employment), а также «фальшивая» самозанятость (sham self-employment) и неправильно классифицированная самозанятость (misclassified self-employment)<sup>5</sup>; 5) *зависимая самозанятость* (dependent self-employment), при которой самозанятые выполняют работу по гражданско-правовым договорам, находясь при этом в экономической зависимости от заказчика<sup>6</sup>.

Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) выделил дополнительно новые формы занятости [7, с. 11-128], которые прорабатываются отечественными исследователями с точки зрения их правового регулирования в России: 1) *стратегическое совместное использование труда* (strategic employee sharing), при котором группа работодателей заключает трудовые договоры с работником (работниками) для поручения им индивидуальных задач; 2) *разовое совместное использование труда* (add-hoc employee sharing), при котором работодатель временно не может предоставить работу своим работникам, направляет их на работу в другую компанию (трудоустройство между первоначальным работодателем и работником сохраняет силу, в то время как работник включается в организационную структуру принимающего работодателя); 3) *совместное трудоустройство* (job sharing), при котором один работодатель нанимает нескольких (обычно двух) работников для совместного выполнения одной трудовой функции, в сумме выполняемой полное рабочее время; 4) *промежуточное управление* (interim management), при котором компания на определенный срок и с определенной целью «сдает в аренду» работников другим компаниям; 5) *разовая работа* (casual work), при которой занятость не является стабильной и продолжительной, а работодатель не обязан регулярно предоставлять работу, но имеет право вызывать работника по мере необходимости; 6) *мобильная работа*, основанная на информационно-коммуникационных технологиях (ICT-based mobile work), регулярно выполняемая за пределами «основного офиса», принадлежащего работодателю; 7) *работа на основе ваучеров* (voucher-based work), когда работник, вместо традиционной денежной формы оплаты труда, получает ваучер от третьего лица в качестве оплаты труда; 8) *работа через портфолио* (portfolio work), для которой характерно заключение небольших по объему договоров (фрилансеры, самозанятые, микропредприятия) для большого количества заказчиков; 9) *труд через онлайн-платформы*, рассматриваемый как краудэмплоймент (crowd employment); 10) кол-

<sup>2</sup> Ратифицирована Российской Федерацией [5].

<sup>3</sup> Ратифицирована Российской Федерацией [6].

<sup>4</sup> Конвенция МОТ № 181. Не ратифицирована Российской Федерацией.

<sup>5</sup> Рекомендации МОТ 2015 г., № 204.

<sup>6</sup> Рекомендация МОТ 2006 г., № 198.

*лаборативная занятость* (collaborative employment), которая представляет собой сотрудничество между самозанятыми и малыми предприятиями.

В российской экономике большинство этих форм нестандартной занятости также присутствует, но они либо частично, либо полностью законодательно не урегулированы. В результате со стороны государства не обеспечивается управляемость новыми формами занятости. Большинство из них в современных условиях являются неустойчивыми, вынужденными для работника, лишенного возможности обеспечить достойную занятость.

***Неустойчивая занятость как гибкая форма нестандартной занятости в интересах капитала.*** Гибкая занятость в ее нестандартных формах имеет не только организационно-техническую (новые техника и технологии, организация занятости в новых формах и др.), но и социально-экономическую характеристику, смысл которой – неустойчивость.

*Неустойчивая (прекаризованная) занятость* в экономике представляет собой *вынужденную занятость*, сопровождающуюся утратой работником стандартных трудовых отношений. Она включает элементы незащищенной занятости на неформальных рабочих местах как в формальной экономике, так и в неформальном производстве (некорпорированная индивидуальная занятость и занятость в домашних хозяйствах), а также временную незанятость (безработицу). *Неустойчивая занятость* – это одна из наиболее проблемных областей современных общественных отношений. Ее обострение предопределяется современной промышленной революцией, глобализацией всемирных связей во всех областях и их использованием в интересах капитала [8; 9].

В современных условиях большинство нестандартных гибких форм занятости в капиталистических экономиках приводит к их неустойчивости. В исследованиях, посвященных проблемам неустойчивой занятости и правовому регулированию сферы труда в Европейском союзе, наиболее уязвимой считается работа по договорам с нулевым рабочим временем, или разовая занятость, занятость в рамках интернет-платформ и зависимая самозанятость [10, с. 21]. Сфера разовой занятости в странах Европейского союза резко увеличилась: для занятий, не требующих высокой квалификации, доля работников этой сферы достигла 71%, она также становится более распространенной среди работников высокого квалифицированного труда [7, с. 46].

Среди *неустойчивых* нестандартных форм занятости наибольшее распространение за рубежом получила *временная* занятость, удельный вес которой растет во многих странах [4]. Поэтому эксперты Европейского союза предлагают принять новую директиву Европейского союза по *неустойчивой* занятости, взяв за основу положения из Директив о *временной* занятости «О работе в условиях неполного рабочего времени» [11, с. 5].

Что касается работы через агентства *временной* занятости и других видов многосторонних трудовых отношений, которые, безусловно, относятся к неустойчивым формам занятости, то общее количество работников в агентствах временной занятости в США в период 1990-2000 гг. возросло в 2 раза [12], в Европе же после экономического кризиса 2007-2008 гг. доля таких работников несколько снизилась [13]. Результаты исследования Европейского института профсоюзов (ETUI) [14], в котором анализируются реформы, приведшие к либерализации рынка труда в европейских странах, включают два четких вывода: 1) либерализация рынка труда с 2008 г. не увеличила занятость и не привела к сокращению безработицы для конкретных целевых групп (таких, как женщины или молодежь); 2) либерализация негативно отразилась на сегментации занятости, что привело к ухудшению условий для работников нестандартной занятости и снижению возможностей для поиска постоянной и надежной работы [15, с. 167-168].

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) предложила изменить традиционный подход к экономической и социальной политике: «Нам нужно сначала заменить принцип «приоритета роста перед распределением» более интегрированным подходом, в котором группы с низкими доходами получают возможности содействовать экономическому росту, а также извлекать из этого выгоду. Мы должны избегать открытого стиля работы, при котором политика роста определяется в одном месте, в то время как социальные проблемы решаются в другом. Речь идет не только о перераспределении. Речь идет о предоставлении людям средств для достижения успеха в соответствии с подходом «взаимосвязи эффективности и инклюзивности» [15, с. 58].

**Неустойчивая занятость в Российской Федерации: масштабы и возможные экономические решения.** Важное значение для разработки современных проблем трансформации сферы труда и занятости имело проведение в 2014 г. международной научно-практической конференции по проблемам неустойчивой занятости и издание по ее итогам монографий [см. 16-17], а также перевод на русский язык исследования [18], показавшего влияние прекаризации занятости на социальную структуру современных обществ.

В Проекте «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения»<sup>7</sup> (см. также [19-20]) рассматриваются особенности распространения неустойчивой занятости в России и намечаются основные направления ее снижения. На основе выявленных индикаторов *неустойчивой* занятости, которые возможно измерить по данным официальной российской статистики и др. открытым источникам данных<sup>8</sup>, авторами проведено изучение ее структуры, оценивание ее форм, распространенности среди отдельных видов деятельности. Выявлены весьма большие масштабы *неустойчивой* занятости в нашей стране. Неустойчиво занятые составляют 69,6% занятых и лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы. Они распределены следующим образом (рисунок): группа В (51,4%) – неустойчиво занятые (в том числе теневая занятость) в организациях по основному месту работы; группа Б (15,3%) – неустойчивая занятость в неформальном секторе (экономика легальных физических лиц и скрытая занятость работодателей и работников) и группа А (2,9%) – потенциально неустойчивая (скрытая) занятость лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Научный проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» № 16-18-10140. Руководитель В.Н. Бобков. Выполнен при финансовой поддержке Российского научного фонда. См. специальный сайт Проекта: [www.precarity-project.ru](http://www.precarity-project.ru).

<sup>8</sup> Измерения проводились по следующим индикаторам: неофициальная занятость (без трудовой книжки, трудового соглашения, контракта); рабочее время, отклоняющееся от нормального (количество рабочих часов в неделю на основной работе не более 75% или более 100% нормальной продолжительности рабочего времени); вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации; неофициальная (частично или полностью) заработная плата; задолженность по заработной плате; уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по инициативе работника; небезопасные условия занятости (работа на вредном/опасном производстве); неудовлетворенность условиями занятости (неудовлетворенность, как минимум, по одному параметру условий занятости) и др.

<sup>9</sup> Выделенные группы идентифицировались следующим образом: Группа А – из числа лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы, учитывались: 1) лица, которые не выразили желание работать и при этом не являются ни обучающимися дневной формы, ни пенсионерами или лицами, которые ведут домашнее хозяйство; 2) потенциальная рабочая сила; Группа Б – учитывались занятые в неформальном секторе, для которых данная занятость является основной; Группа В – учитывались следующие группы работников, занятых на основной работе по найму в организациях: 1) не оформленные официально (не по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту); 2) оформленные официально, но имеющие прекаризованные условия занятости по 1 и более параметрам (рабочее время, отклоняющееся от нормального; неофициальная (частично или полностью) заработная плата; уменьшение заработной платы или сокращение часов работы не по желанию работника; и др.)



Рисунок. Масштабы неустойчивой занятости в целом по Российской Федерации в 2017 г., % суммы численности занятых и лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы<sup>10</sup>

Исходя из структуры неустойчивой занятости, приоритетными сферами ее сокращения представляются:

1. Сфера деятельности организаций (группа В). В ней сосредоточена основная часть прекаризованной занятости. Здесь прежде, чем в других сегментах занятости, необходимо создание условий для достойного труда.

2. Сфера легальной неформальной экономики физических лиц: часть группы Б, включающая зарегистрированных самозанятых и индивидуальных предпринимателей. В нашей стране назрела необходимость создания условий для расширения такой неформальной занятости и сокращения ее неустойчивости.

3. Сокращение *скрытой* неформальной занятости, охватывающей часть группы Б и группу А, неизбежно произойдет вследствие реализации двух выше обозначенных приоритетов и целевых административно-правовых мер по отношению к работодателям, нарушающим законодательство.

Участниками научного Проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения»<sup>11</sup> разработана сценарная прогнозная оценка масштабов неустойчивой занятости на период до 2020 и 2024 г. Показано, что без проведения целевых мер по ее сокращению масштабы этого явления с учетом дифференциации различных профилей неустойчивой занятости могут возрасти к 2024 г. на 5-10% [20, с. 26]. В Правительство и в профильные органы государственной власти направлены предложения авторов по снижению масштабов неустойчивой занятости [20, с. 36-70].

Разработки авторов показали, что сфера неустойчивой занятости является одной из приоритетных для тестирования механизмов безусловного базового дохода, которые активно исследуются в мировом сообществе. В настоящее время реализуется поддержанный Российским фондом фундаментальных исследований (РФФИ) научный проект № 20-010-00271 «Безусловный базовый доход как регулятор повышения уровня и

<sup>10</sup> Оценки авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики [21] и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [22].

<sup>11</sup> Научный проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» № 16-18-10140. Руководитель В.Н. Бобков. Выполнен при финансовой поддержке Российского научного фонда. См. специальный сайт Проекта: [www.precurity-project.ru](http://www.precurity-project.ru).

качества жизни: теоретико-методологическое обоснование, переходные формы и инструментарий для тестирования в России». Введение безусловного базового дохода, который уже апробирован при осуществлении пилотного проекта по социальной поддержке безработных в Финляндии, может дополнить инструменты социальной защищенности неустойчиво занятых работников в России.

Для решения этого комплекса вопросов необходимы политические решения государственной власти. В настоящее время акценты смещены на *скрытую часть неформальной* занятости с целью увеличения собираемости налогов и страховых сборов<sup>12</sup>. Задачи улучшения условий для развития бизнеса и особенно защиты трудовых и социальных прав десятков миллионов работников в условиях *неустойчивой* занятости не озвучены и не решаются в должной мере [8].

Достижение национальных целей Российской Федерации на период до 2024 г. [23], предусматривающих прорывное технологическое развитие страны и повышение темпов экономического роста выше мировых, требует кардинальных преобразований в сфере занятости. Реализация Указа Президента [23] предполагает разработку 12-ти национальных проектов и программ, в том числе «Производительность труда и поддержка занятости» (п. 9 Указа). Однако для данной Программы целевые показатели определены в основном по росту производительности труда, вопросы создания условий для защищенной занятости как государственной задачи в Программе не поставлены [8].

Если начать решение этой задачи с легализации скрытой части неформальной экономики, то вывести занятость из тени как массовое явление невозможно. Приоритетом при достижении поставленной цели должно стать преобразование формальной (корпоративной) занятости. Для стимулирования выхода работодателей и работников из теневой экономики и неформальной занятости необходимы эффективные контрактные договоры и создание условий для достойного труда в формальной сфере занятости. Практика подтверждает, что при современных больших размерах скрытой занятости решить в запланированном масштабе задачу увеличения сбора налогов и страховых платежей невозможно [8].

Следовало бы разработать и реализовать национальную Программу «Снижение неустойчивости и повышение продуктивности занятости» [8], при этом важно выработать эффективные механизмы решения поставленных задач.

По нашему мнению, в числе первостепенных задач, относящихся к сокращению неустойчивой занятости, необходимы следующие [8]:

- воспроизводство конкурентоспособного работника, развивающего знания и навыки в течение трудовой жизни, при этом важно адаптировать систему профессионального образования к условиям цифрового общества;
- создание благоприятных институциональных и экономических условий для развития продуктивных и защищенных рабочих мест (налоговые льготы, получение субсидий и кредитов на льготных условиях и др.), эффективных форм контрактных соглашений;
- обеспечение результативной политики занятости: нового формата работы Государственной службы занятости; повышение качества работы негосударственных агентств занятости; реализация адекватной социальной защищенности временно незанятых в период поиска работы (например, введение для них безусловного базового дохода) и др.;

<sup>12</sup> См.: Протокол совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец от 9 октября 2014 г. № ОГ-П112-275пр; поручения Правительства Российской Федерации от 9 октября 2014 № ОГ-П112-275пр, от 29 августа 2015 № ОГ-П112-5928, от 16 марта 2016 № ОГ-П112-1391, от 15 марта 2017 № ОГ-П112-1475, от 12 марта 2018 № ОГ-П112-1301 и др.

- повышение уровня доверия граждан к системе обязательного социального страхования, мотивация граждан, имеющих наибольшую предрасположенность к нелегальной занятости, к работе в формальном секторе экономики;

- повышение уровня правовой грамотности населения в сфере трудовых и гражданско-правовых отношений и социального страхования; создание комплексной системы правового просвещения, охватывающего население всех возрастов.

Для повышения управления новыми формами нестандартной занятости и уровня трудовой и социальной защищенности работника, на наш взгляд, требуется принятие ряда государственных документов, реализующих экономические и правовые аспекты в сфере занятости. К ним относятся, например [8]:

1. Разработка Классификатора форм неустойчивой занятости, в котором систематизированы ее наиболее распространенные формы, их причины и возможные инструменты их ограничения и стандартизации;

2. Выпуск на регулярной основе национальных Докладов «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и опыт снижения»;

3. Разработка и реализация «дорожной карты» Правительства РФ по сокращению различных форм неустойчивой занятости на период 2021-2024 гг., включающей разработку новых и актуализацию действующих федеральных нормативных правовых актов, направленных на снижение неустойчивой занятости, а именно: внесение изменений в Трудовой кодекс РФ (в части повышения гибкости и защищенности занятости в формальном и неформальном секторах занятости), в Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», в федеральные нормативные правовые акты в области налоговой политики, в Кодекс об административных правонарушениях в части усиления ответственности работодателей и граждан за осуществление нелегальной неформальной занятости и получение нелегальных доходов и др.;

4) Разработка и реализация концепции краткосрочных (2021-2024 гг.) и долгосрочных (2024-2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости.

**Выводы.** Решение проблемы неустойчивости занятости в России требует: 1) политических и экономических решений руководства страны, вытекающих из осознания ее остроты, масштабов и социальных последствий [24]; 2) целенаправленных действий на государственном, предпринимательском и общественном уровнях по обоснованию комплекса мер и механизмов ее снижения; 3) продолжения научных исследований для ее идентификации, мониторинга динамики ее распространенности среди различных групп занятых, остроты проявления и выработке практических рекомендаций для ее снижения, обоснования и корректировки управленческих решений.

### Литература

1. *The Future of Work Centenary Initiative. Report of Director General // International Labour Conference. 104-th Session. 2015.*
2. *From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012.*
3. *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12-27 March 2015. Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_354090.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf)*
4. *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)*
5. *Федеральный закон от 05.06.2012 г. № 56-ФЗ «О ратификации Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве» // Собрание Законодательства РФ, 11.06.2012 г. № 24, ст. 3073.*
6. *Федеральный закон от 02.03.2016 г. № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)» // СЗ РФ, 07.03.2016 г., № 10. С. 1310.*
7. *Eurofound, New Forms of Employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. Режим доступа: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)*

8. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // *Народонаселение*. 2019. № 2. С. 91-104.
9. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Методологические основы выявления и оценивания неустойчивости нестандартной занятости // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019. № 2(212). С. 43-51.
10. Florczak I., Otto M. Precarious Work and Labour Regulation in the EU: Current Reality and Perspectives. In J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.) *Precarious Work: The Challenge for Labour Law in Europe*. Northam: Edward Elgar, 2019.
11. Garben S., Kilpatrick C., Muir E. Towards a European Pillar of Social Rights: Upgrading the EU Social Acquis // *Theorising the ENP – Conference Report*, CEPOB № 1.15, 2015.
12. Luo T., Mann A., Holden R. The Expanding Role of Temporary Help Services from 1990 to 2008 // *Monthly Labor Review*, August 2010. P. 3-16.
13. *European Labour Force Survey*. Режим доступа: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>
14. *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs nor Reduces Labour Market Segmentation* / A. Piasna, M. Myant (Eds.); ETUI. Brussels, 2017. 251 p.
15. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. 560 с.
16. Неустойчивость занятости (прекаризация: особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества). М.: Издательский Дом «МАГИСТР – ПРЕСС», 2015. 448 с.
17. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. М.: ТЭИС, 2014. 96 с.
18. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
19. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / Гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.
20. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / Под ред. В.Н. Бобкова, Н.В. Локтюхиной. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018. 80 с.
21. Обследование рабочей силы. Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13265>
22. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE). Режим доступа: <http://www.hse.ru/rlms>
23. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>
24. Тоценко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. 350 с.