

Профессиональные стандарты как средство снижения прекаризации труда

Ильвес Э.В.¹, Ильвес Г.Н.²

¹ Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

² УрМФ ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»

АННОТАЦИЯ:

Изменения, происходящие в трудовой сфере современного российского общества, способствуют росту прекаризации труда и утрате профессиональной самоидентификации субъектов труда. В статье показано, что разработка и внедрение профессиональных стандартов создаст условия для независимой оценки квалификаций, что обеспечит уверенность работников в социальной ценности своей профессии и собственного труда, возможности трудовой мобильности, повышения квалификации и карьерного роста, снизит риски прекаризации и будет способствовать стабилизации рынка труда.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ [проект «Интеграция результатов родительского труда в пенсионную систему РФ», № 16-32-00020/17-ОГОН].

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социально-трудовая сфера, прекаризация труда, профессиональный стандарт, Национальная система квалификаций.

Professional standards as a tool for reducing labour precarity

Ilves E.V.¹, Ilves G.N.²

¹ Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin

² All-Russian Research Institute of Labor

Введение

Мировой тенденцией последних десятилетий становится дестабилизация социально-трудовой сферы, протекающая на фоне глобализации и открытости экономики, снижения темпов экономического развития, появления и распространения нестандартных форм занятости [3] (*Kolot A.M., 2014*). Трансформация занятости способствует распространению так называемых прекариальных условий труда, которые можно распознать по четырем признакам: отсутствие стабильной занятости; отсутствие гарантий и защищенности; отсутствие профессиональной самоидентификации; сужение, а часто отсутствие гражданских, политических и экономических прав [1] (*Bagirova A.P., Ilves E.V., 2015*) (табл. 1). Усиливая социальную напряженность, прекаризация

труда подталкивает субъекты труда к поиску путей выхода из неопределенности своего положения.

В этих условиях возникает необходимость научного осмысления прекаризации труда как одной из наиболее значимых проблем нашей страны. Создание Национальной системы квалификаций (НСК), разработка и внедрение профессиональных стандартов (профстандартов) может стать средством снижения прекаризации труда, инструментом в регулировании рынка труда, способствующим созданию условий для защиты прав работников в установлении требований к уровню квалификации и размера вознаграждений за выполняемые обязанности.

Применение тех или иных форм занятости во многих случаях имеет добровольный характер, связано с желанием сочетать работу и учебу, работу с уходом за детьми, престарелыми или больными родственниками, работу с занятием творчеством, путешествиями и другими формами самореализации. Однако по большей части нестандартная занятость носит вынужденный характер. В условиях вынужденной нестандартной занятости человек теряет уверенность в завтрашнем дне, несет потери материального и морального характера, постепенно переходя в категорию «прекариата».

Термин «прекариат» (англ. precarious – ненадежный, шаткий, неуверенный) сформировался в связи с распространением прекариальных условий труда [1] (табл. 1) (Bagirova A.P., Ilves E.V., 2015). Феномен прекаризации труда возник не сразу, временная занятость в той или иной мере была всегда. Реализация идей неоллиберализма в 1970-е годы привела к повышению эффективности экономики, безработице, росту числа людей с незащищенной формой занятости, усилению неравенства,

ABSTRACT:

Changes in the labor sphere of modern Russian society promote the growth of labor precarity and the loss of professional self-identification of workers. The article shows that the development and introduction of professional standards will create conditions for an independent assessment of qualifications. It will ensure employees' confidence in a social value of their profession and their own labor, in the possibility of labor mobility, in professional development and career growth, and it will also reduce the risks of precarity and will help stabilize the labor market.

KEYWORDS: social and labor sphere, labor precarity, professional standard, National system of qualifications.

Received: 07.06.2017 / Published: 30.06.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Ilves E.V. (edgar.ilves@urfu.ru)

CITATION:

Ilves E.V., Ilves G.N. [2017] Professionalnye standarty kak sredstvo snizheniya prekarizatsii truda [Professional standards as a tool for reducing labour precarity]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 18. (12). – 1985-1998. doi: [10.18334/rp.18.12.38049](https://doi.org/10.18334/rp.18.12.38049)

Таблица 1

Признаки прекаризации труда у субъектов труда

Признак	Проявление признака
Отсутствие стабильной занятости	Вынужденная неполная, неформальная занятость лишает гарантий труда, занятости, гарантий рабочего места, устойчивого будущего, жизненных перспектив
Отсутствие гарантий и защищенности	Снижение реальных доходов работников приводит к снижению (отсутствию) медицинской страховки, пособия по безработице, пенсионных отчислений. Работникам приходится полагаться только на себя, на прямое денежное вознаграждение за свой труд, жить в тревоге потерять то, чем они располагают, в отсутствии уверенности в будущем
Отсутствие профессиональной самоидентификации	Неформальная и неполная занятость, безработица и частая смена работ и рабочего коллектива не позволяют работникам установить прочные трудовые отношения, приводят к потере профессиональной идентичности, уверенности в социальной ценности своей профессии и собственного труда, возможности трудовой мобильности, повышения квалификации и карьерного роста
Сужение гражданских, политических и экономических прав	Неформальная занятость приводит к снижению издержек на персонал, обеспечению норм охраны и безопасности труда, «демонтажу» социальных гарантий, усилению у работника чувства тревоги и страха за будущее

Источник: составлено авторами.

формированию прекаризации труда как нового социально-экономического явления, распространение которого, как считают специалисты, может обернуться серьезными последствиями для экономики и общества в целом [9] (*Toschenko Zh.T., 2015*).

В условиях прекаризации рынка труда отсутствуют гарантии построения долгосрочной профессиональной карьеры, социальные лифты не работают, ценится гибкость, мобильность, способность приспособиться к постоянно меняющимся условиям труда. Насущной проблемой рынка труда становится *несоответствие квалификационного уровня рабочей силы содержанию выполняемой работы*. Уровень квалификации, образовательной и профессиональной подготовки часто остаются невостребованными. Складывается ситуация, когда работодатель, стремясь получить «сверхэффективного» работника, формирует избыточные требования к вакан-

ОБ АВТОРАХ:

Ильвес Эдгар Владиславович, аспирант кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления (edgar.ives@urfu.ru)

Ильвес Галина Николаевна, ведущий научный сотрудник, кандидат химических наук, доцент (galinailves@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Ильвес Э.В., Ильвес Г.Н. Профессиональные стандарты как средство снижения прекаризации труда // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 12. – С. 1985-1998. doi: [10.18334/rp.18.12.38049](https://doi.org/10.18334/rp.18.12.38049)

сиям. Например, уборщица в коммерческом банке должна иметь высшее образование, или главный инженер компании – обладать знаниями трех иностранных языков, в том числе японского, и стажем в аналогичной должности не менее 15 лет [11] (*Yanchenko E.V., 2015*). Вследствие этого население и учреждения профессионального образования получают «ложные сигналы» о потребностях рынка труда в специалистах с высоким уровнем образования. На самом деле чаще всего работодателям не нужна профессиональная квалификация – они требуют от работника наличия вузовского диплома независимо от полученной специальности. В результате работник соглашается на выполнение не свойственных его специальности или рабочему месту функций, на работу, не предусмотренную должностной инструкцией. При этом интеллектуальный потенциал работника остается не востребованным, приобретенная квалификация утрачивается. Работа не по специальности в силу «эффекта привыкания» становится нормой, наблюдается *депрофессионализация населения* [4] (*Kochetov A.N., 2012*).

Российские реформы последних десятилетий расширили сервисную сферу в ущерб высокотехнологичным отраслям производства и неизбежно привели к обострению ситуации на рынке труда. В состоянии поиска трудоустройства оказалось множество квалифицированных специалистов, которые не смогли адаптироваться к темпам и направлениям экономических изменений. Одни были вынуждены переквалифицироваться для работы в стремительно развивающейся сфере услуг, которая предъявляла к работнику более низкие квалификационные требования, другие остались на прежних позициях, но столкнулись с серьезными проблемами невозможности построения длительных карьерных стратегий и сужением количества производств и операций, требующих высокой квалификации [7] (*Mityagina E.V., 2013*). Несоответствие уровня образования, специальности по диплому, квалификации работников реально выполняемой ими работе повлекло за собой падение значимости квалификационного ресурса. Единственным выходом для многих становится размен квалификации на возможность занятости.

В связи с необходимостью преодоления наблюдающихся негативных тенденций в 2012 г. Президентом РФ был инициирован Федеральный проект по созданию Национальной системы квалификаций. Ведущими задачами проекта являются пере-

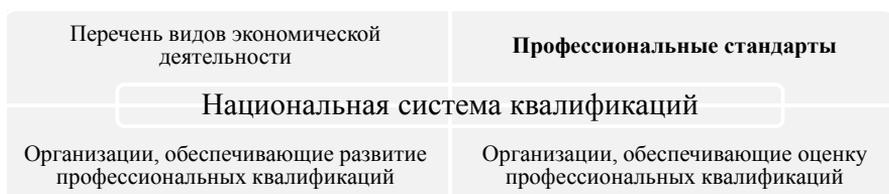


Рисунок 1. Структура национальной системы квалификаций

Источник: составлено авторами.

ход на профессиональные стандарты и запуск системы независимой оценки квалификации.

Являясь ключевым элементом Национальной системы квалификаций (рис. 1), профессиональный стандарт раскрывает содержание профессиональной деятельности, требования к квалификации и компетенциям работников, исполняющих этот вид деятельности. Документ имеет определенную структуру: общие сведения с указанием вида профессиональной деятельности, ее цели, группы занятий, отнесение к видам экономической деятельности, характеристика обобщенных трудовых функций, перечень трудовых функций, сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта. Характеристика обобщенной трудовой функции включает в себя такие аспекты, как уровень квалификации, возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе. Обобщенные функции содержат необходимые трудовые функции. Для каждой трудовой функции перечислены трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания.

Анализируя достоинства профессионального стандарта как инструмента регламентации деятельности, можно выделить следующие особенности (табл. 2).

Иницилируя процесс разработки и внедрения профессиональных стандартов, государство обеспечило этот процесс нормативно-методической и правовой базой, возможностью обсуждения и утверждения профстандартов, определило порядок их применения. Основными пользователями профессиональных стандартов становятся специалисты в области оценки и сертификации работников, специалисты, разрабатывающие государственные образовательные программы, руководители и специалисты подразделений управления персоналом организаций, выпускники организаций образования, отдельные работники. Направления использования профессионального стандарта в качестве исходного документа показаны на рисунке 2.

Профессиональные стандарты являются отправной точкой в вопросах, связанных с независимой оценкой квалификации – процедурой подтверждения соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта. В соответствии с законом участниками системы оценки квалификации являются:

Использование профстандарта в качестве исходного документа

при регламентации деятельности работника в организации	при разработке оценочных средств для аттестации персонала	при разработке образовательных программ	при формировании кадрового резерва организации	при построении системы материального стимулирования (оплаты труда)
--	---	---	--	--

Рисунок 2. Направления использования профессиональных стандартов

Источник: составлено авторами.

Таблица 2

Характеристика профессиональных стандартов как инструмента регламентации деятельности

Особенности профстандарта	Характеристика особенностей
Дает описание трудовой деятельности	Основа профстандарта – это описание и анализ трудовой деятельности вне привязки к конкретной профессии или должности
Структурирует профессиональную деятельность	Для осуществления конкретной профессиональной деятельности профстандарты определяют набор необходимых и достаточных требований к квалификации работника, трудовым функциям и качеству их выполнения
Дает возможность различной глубины анализа деятельности	По форме профстандарт является гибким документом, позволяющим осуществлять как концептуальный, так и развернутый, детализированный анализ трудовой деятельности
Дает возможность углубленного анализа деятельности	Профессиональные компетенции работников дифференцируются по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности исполнителя определенной трудовой функции
Дает возможность построения развернутой модели компетенций	Модель компетенций представлена в виде двух дополняющих структур: уровней квалификации и уровня трудовых функций (профессиональных компетенций) – интегрированного и относительно автономного набора трудовых действий
Задаёт унификацию наименований должностей	В трудовом договоре занимаемая работником должность указывается точно так, как она определена профессиональным стандартом
Унифицирует трудовые функции работников	Унификация трудовых функций (профессиональных компетенций) позволяет работнику, оценивая необходимые трудовые действия, умения и знания, разрабатывать план роста собственной профессиональной компетентности
Устанавливает критерии качества и безопасности выполняемых работ	Профстандарт содержит требования к профессии по квалификационным уровням с учетом обеспечения, критерии оценки, с помощью которых можно контролировать профессионализм работников, повышать качество работы, ее эффективность и безопасность
Обеспечивает прозрачность в определении льгот и надбавок	Профстандарт конкретизировано описывает деятельность специалиста, характеризуя ее наличием и содержанием определенных трудовых действий, умений и знаний, что позволяет устанавливать зависимость льгот не от названия должности, а от функционала сотрудника, его профессиональных качеств
Задаёт обязательность соблюдения требований	Соблюдать профстандарты обязаны будут все работодатели, если профессия или должность работника связаны с предоставлением льгот и компенсаций, либо для работы на этой должности есть ограничения и требования к такой профессии или должности должны соответствовать профстандарту
Оказывает влияние на систему образования	Появление новых отраслей деятельности, новых специальностей, новых требований к квалификации работников требуют нового уровня профессиональной подготовки и переподготовки

Окончание таблицы 2

Требует аккредитации образовательных организаций	Образовательные организации должны будут пройти общественную аккредитацию объединений работодателей, профессионально-общественную аккредитацию своих образовательных программ
Требует подтверждения уровня квалификации	Подтверждение соответствия профессиональному стандарту станет рекомендацией при устройстве на работу. Квалификация работника определится по итогам независимой аттестации (сертификации)
Определяет потребности рынка труда	Профстандарты позволяют государству и объединениям работодателей формировать заказ сфере профессионального образования на подготовку специалистов для обеспечения потребностей рынка труда
Учитывает международные требования	Введение системы профстандартов позволяет соотнести российские специальности и международные требования к ним и способствует облегчению трудовой мобильности

Источник: составлено авторами.

- Национальный совет при Президенте РФ по профквалификациям (НСПК);
- Национальное агентство развития квалификаций (НАРК);
- Советы по профессиональным квалификациям (СПК);
- Центры оценки квалификаций (ЦОК).

К концу 2016 года Национальная система квалификаций насчитывала 28 советов по профессиональным квалификациям, из них: 10 СПК (36%) создано в 2014 году, 11 СПК (39%) – в 2015 году, 7 СПК (25%) – в 2016 году. По состоянию на октябрь 2016 года в сфере компетенций советов по профессиональным квалификациям находятся 746 утвержденных профессиональных стандартов, организована разъяснительная работа с работодателями. Общее количество разработанных СПК и одобренных Национальным советом наименований квалификаций составляет 1006 квалификаций, из них разработано в 2016 году 969 наименований квалификаций. Продолжается работа над 262 наименованиями квалификаций. 15 советами по профессиональным квалификациям утверждено 369 комплектов оценочных средств. В январе–октябре 2016 года центрами оценки квалификаций проведено 636 профессиональных экзаменов. Базовыми организациями советов по профессиональным квалификациям проведено 50 процедур аккредитации образовательных организаций [8].

Однако разработка и применение профессиональных стандартов, внедрение Национальной системы квалификаций вызывает дискуссию, связанную с рисками усиления прекаризации труда.

К.В. Гилева в качестве таких рисков рассматривает:

1) *Низкое качество* разрабатываемых профессиональных стандартов может привести к тому, что недобросовестные работодатели, пользуясь неоднозначностью тре-

бований профстандартов, станут манипулировать ситуацией при подборе и оценке работника, установлении уровня оплаты труда или в процессе оптимизации численности работающих.

2) Имеющиеся профессиональные стандарты однозначно не уравнивают профессиональный опыт и соответствующее специальное образование. *Конфликт между опытом и профессиональным образованием* может привести к тому, что молодые специалисты не смогут устроиться на работу из-за отсутствия опыта, а работники с большим стажем (предпенсионного и пенсионного возраста) могут подвергнуться увольнению из-за несоответствия формальным требованиям в части образования.

3) Профессиональные стандарты сквозных профессий, разработанные в разных отраслях, нередко *дублируют трудовые функции близких видов деятельности*. В этой ситуации работодатели вправе решать, на основании какого стандарта выстраивать социально-трудовые отношения со своими работниками. Приоритеты при этом отдаются документам отраслевого уровня. Такая ситуация может привести к блокированию трудовой мобильности, затруднениям переходов работников сквозных профессий из одной отрасли в другую. Работодатель же получает возможность удерживать персонал за счет негативной мотивации работников, связанной с рисками несоответствия требованиям работодателей других отраслей народного хозяйства [2] (Gileva K.V., 2015).

А.А. Федченко, обсуждая перспективы разработки и внедрения системы профессиональных стандартов, указывает на следующие возможные риски:

1) *Финансовые манипуляции средствами, выделенными на разработку и внедрение профстандартов*. Заказчики профессиональных стандартов – объединения работодателей – должны быть всесторонне заинтересованы во внедрении новой системы, четко осознавать целесообразность создания тех или иных стандартов. В противном случае средства будут потрачены впустую.

2) *Недостатки в качестве разработанных стандартов*. Если сформированные профстандарты будут некачественными по содержанию, если профессии будут неправильно структурированы, если список специальностей будет неполным, то смысл новой системы профессиональных стандартов будет утерян.

3) *Недостатки в проведении сертификации работников*. Если будет допущена возможность формального проведения сертификации работников, то в результате получится ситуация «торговли корочками».

4) *Формализм в аккредитации образовательных организаций*. Аккредитация объединениями работодателей образовательных программ и образовательных организаций, происходящая по формальному признаку, не профессионально, приведет к сохранению кризиса профессиональной образовательной системы [10].

Надо сказать, что основания для таких опасений действительно есть:

1) Профессиональные стандарты первой волны разработки (период 2012–2014 гг.) имеют ряд существенных недостатков. Причиной этому стало, в частности, несо-

вершенство конкурсных процедур на разработку профстандартов: разработку вели случайные организации, не являющиеся компетентными и референтными представителями в своей области деятельности, а уровень экспертизы и общественного обсуждения отраслевыми объединениями работодателей был не достаточным [8].

2) Важным аспектом снижения прекаризации среди молодежи является связанность профессиональных и Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Образовательный стандарт содержит нормативные требования государства, регулирующие сферу образования, определяет структуру и содержание образовательных программ, качество образования. Профессиональные стандарты содержат требования к квалификации работника в целях осуществления им профессиональной деятельности. Особенность современной российской ситуации в том, что в настоящее время параллельно, а не последовательно, идут два важных для формирования и определения квалификации работника процесса: реализация ФГОС 3+ с набором компетенций для бакалавров и магистров по направлениям подготовки и внедрение системы профессиональных стандартов.

3) Массовая разработка профессиональных стандартов в настоящее время не дает возможности широкого обсуждения профессиональных стандартов в профессиональном сообществе.

В связи с этим Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) совместно с советами по профессиональным квалификациям провел анализ принятых Минтрудом профессиональных стандартов. Направлениями анализа стали:

1) информация, содержащаяся в профессиональном стандарте: полнота и достаточность формулировок обобщенных трудовых функций, трудовых функций, трудовых действий, необходимых знаний и умений, требований к образованию и обучению, опыту работы;

2) применимость профессионального стандарта для разработки документации, необходимой для оценки квалификаций: степень достаточности информации, содержащейся в текущей версии профессионального стандарта, для разработки документации для этой оценки;

3) актуальность ссылок на нормативные правовые акты: установление корректности отнесения данного вида профессиональной деятельности (профессии/вида работ) к требованиям указанного акта.

Результаты анализа говорят о необходимости актуализации ряда профессиональных стандартов. Причины актуализации представлены в *таблице 3*.

В качестве основных направлений в актуализации профстандартов были выбраны [8]:

- учет при описании квалификации требований, имеющих в нормативно-правовых актах Российской Федерации (кодексах, федеральных законах, Указах президента РФ, постановлениях правительства РФ, приказах федеральных органов исполнительной власти);

Таблица 3

Причины актуализации профессиональных стандартов

Причина	Изменения, определившие причину
Формальные (технические) причины	
Изменение надотраслевой нормативно-правовой базы	Введение нового общероссийского классификатора занятий, новой версии общероссийского классификатора видов экономической деятельности, новой редакции макета профессионального стандарта
Изменение отраслевой нормативно-правовой базы	Изменение или не учет нормативно-правовой базы, регулирующей соответствующий вид профессиональной деятельности, включая особые условия допуска к работе
Содержательные (сущностные) причины	
Изменения в технике и технологиях	Переход от одной технологии к другой, совершенствование технологий, модернизация оборудования, расширение спектра используемых материалов
Необходимость декомпозиции вида профессиональной деятельности (ВПД)	При разработке отдельных профстандартов декомпозиция ВПД была проведена недостаточно корректно и полно, что дает основания для пересмотра функциональной карты ВПД, уточнение формулировок и установления преемственности обобщенных трудовых функций и трудовых функций

Источник: составлено авторами по [8].

- учет при описании обобщенных трудовых функций особых условий допуска к работе, определенных соответствующими нормативными правовыми актами, указание ссылок в тексте профстандарта на эти документы;
- приведение в соответствие возможных наименований должностей, профессий, указанных при описании обобщенной трудовой функции, действующим наименованиям должностей, профессий, выполнение работ по которым связано с предоставлением компенсаций и льгот либо с наличием ограничений, установленных федеральными законами;
- указание в наименованиях должностей, профессий профстандартов разрядов, категорий, классов;
- отнесение к одной обобщенной трудовой функции должностей, профессий имеющих только близкие уровни квалификации (соседние разряды, а не всю линейку разрядов);
- учет введения с 1 июля 2015 года нового «Общероссийского классификатора занятий (ОК 010-2014 (МСКЗ-08)» взамен ОКЗ 010-93;
- учет введения с 11 июля 2016 года новой версии «Общероссийского классификатора видов экономической деятельности» – ОКВЭД2 (ОК 029-4014 (КДЕС ред. 2));
- возможность использования в профстандарте требований к образованию и обучению работника;
- возможность определения наименования квалификации работника из формулировок профстандарта;

- возможность определения требований к опыту практической работы для выполнения первой обобщенной трудовой функции профстандарта.

Реализация этих мер, на наш взгляд, снизит вероятность развития негативного сценария внедрения профстандартов и формирования Национальной системы квалификаций. Четкое следование общим принципам разработки и внедрения профессиональных стандартов приведет к тому, что Национальная система квалификаций станет действенным механизмом снижения прекаризационных явлений и развития социального партнерства.

Заключение

Подводя итог, можно сказать следующее.

Создание, разработка, внедрение и актуализация профессиональных стандартов может стать средством снижения прекаризации труда, создаст условия для независимой оценки квалификаций.

Активное вовлечение работодателей в формирование спроса на рабочую силу позволит преодолеть проблему структурного дефицита трудовых ресурсов и обеспечить национальную экономику трудовыми ресурсами требуемого качества и количества.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обеспечит непрерывный рост профессионализма и компетентности работников.

Формирование единых требований к квалификации снизит риски ограничения прав работника по какому-либо признаку (гендерному, возрастному, национальному).

Создание условий для независимой оценки квалификаций обеспечит равные возможности трудоустройства, карьерного и профессионального роста для работников-практиков и работников с профильным образованием.

Возможность определить свой профессиональный уровень, пройдя через процедуру квалификационного экзамена в зоне компетенции работодателя, получение сертификата, который будущие работники могли бы представить при первом трудоустройстве, снизит риски прекаризации молодежи [5] (*Makovich G.V., 2015*).

Формирование более прозрачных механизмов установления уровня оплаты труда для работников, выполняющих сходные функциональные задачи в разных регионах и разных секторах экономики, будет способствовать стабилизации рынка труда.

Достижение обозначенных задач позволит работодателю сократить затраты на подготовку и переподготовку кадров, снизить издержки на трудовые споры, упростит процедуры аттестации и повысит действенность систем мотивации. Работник сможет увидеть, соответствует ли он квалификационным требованиям, насколько он востребован на рынке труда, понять, может ли он рассчитывать на повышение по службе, прибавку к зарплате. С помощью профстандарта он сможет спланировать свою карьеру у одного работодателя или перейти к другому [6] (*Maslova M.S.*).

Профессиональные стандарты могут стать инструментом в регулировании рынка труда, способствующим созданию условий для защиты прав работников в установле-

нии требований к уровню квалификации и размерам вознаграждений за выполняемые обязанности, средством снижения прекаризации труда.

ИСТОЧНИКИ:

1. Багирова А.П., Ильвес Э.В. Родительский труд как прекаризованная занятость // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы Международн. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 23-24 апреля 2015 г. : в 2-х т. Т. 1. Екатеринбург, 2015. – с. 184-187.
2. Гилева К.В. Риски прекаризации при внедрении национальной системы квалификаций // Достойный труд – основа стабильного общества: сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 2–3 ноября 2015 г.) / [отв. за вып. А. С. Мельникова]. Екатеринбург, 2015. – с. 50-56.
3. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Рынок труда и занятости населения. – 2014. – № 2. – с. 3-6.
4. Кочетов А.Н. Основные признаки деформаций в системе занятости населения // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – № 2(41). – с. 167-171.
5. Макович Г.В. Сертификация выпускников высших учебных заведений как путь преодоления разрыва между профессиональными и образовательными стандартами // Университет XXI века: старые парадигмы и современные вызовы: материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 07-08 апреля 2015 г. – Екатеринбург: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Гуманитарный университет». Екатеринбург, 2015. – с. 98-102.
6. Маслова М.С. Разработка и особенности применения профессиональных стандартов. Интервью журналу «Главная книга». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gosmintrud.ru/labour/20/45> (дата обращения: 28.05.2017).
7. Митягина Е.В. Квалификационный ресурс как основополагающий компонент формирования ресурсности рабочего // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2013. – № 2(47). – с. 89-97.
8. Сборник материалов по вопросам Национальной системы квалификаций. [Электронный ресурс]. URL: http://klever-ok.ru/wp-content/uploads/2016/12/sbornik_prof_kvalifikacii.pdf (дата обращения: 05.06.2017).
9. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – с. 3-13.
10. Федченко А.А., Плохих Я.С. Проблемы и перспективы разработки и внедрения профессиональных стандартов // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание). 20 мая 2016 г. / ред. колл.: А. А. Федченко, О. А. Колесникова. Воронеж, 2016. – с. 234-237.

11. Янченко Е.В. Прекаризация занятости при переходе к инновационному типу экономического роста // Инновационная деятельность. – 2015. – № 2. – с. 110-119.

REFERENCES:

- Bagirova A.P., Ilves E.V. (2015). Rодitelskiy trud kak prekarizirovannaya zanyatost [Parental labour as precarious employment] Strategies for the development of social communities, institutions and territories. 184-187. (in Russian).
- Fedchenko A.A., Plokhikh Ya.S. (2016). Problemy i perspektivy razrabotki i vnedreniya professionalnyh standartov [Problems and prospects for the development and implementation of professional standards] Innovative dominants of the social and labor sphere: economics and management. 234-237. (in Russian).
- Gileva K.V. (2015). Riski prekarizatsii pri vnedrenii natsionalnoy sistemy kvalifikatsiy [Precarity risks in the implementation of the national qualification system] Decent work as the basis for stable society. 50-56. (in Russian).
- Kochetov A.N. (2012). Osnovnye priznaki deformatsiy v sisteme zanyatosti naseleniya [The main signs of deformations in the employment system of the population]. Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta. (2(41)). 167-171. (in Russian).
- Kolot A.M. (2014). Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayuschaya globalnyh izmeneniy v sotsialno-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii [Transformation of the Institute for employment as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization]. Rynok truda i zanyatosti naseleniya. (2). 3-6. (in Russian).
- Makovich G.V. (2015). Sertifikatsiya vypusnikov vysshikh uchebnyh zavedeniy kak put preodoleniya razryva mezhdru professionalnymi i obrazovatelnyimi standartami [Certification of graduates of higher educational institutions as a way to bridge the gap between professional and educational standards] University of the XXI century: old paradigms and modern challenges. 98-102. (in Russian).
- Mityagina E.V. (2013). Kvalifikatsionnyy resurs kak osnovopolagayuschiy komponent formirovaniya resursnosti rabochego [Qualification resource as a fundamental component of formation of the resource of a worker]. Proceedings of the Southwest State University. (2(47)). 89-97. (in Russian).
- Toschenko Zh.T. (2015). Prekariat – novyy sotsialnyy klass [Precariat is a new social class]. Sotsiologicheskie issledovaniya. (6). 3-13. (in Russian).
- Yanchenko E.V. (2015). Prekarizatsiya zanyatosti pri perekhode k innovatsionnomu tipu ekonomicheskogo rosta [Employment precarity in the transition to innovative type of economic growth]. Innovatsionnaya deyatelnost. (2). 110-119. (in Russian).

