

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Бедовская Елизавета Ильинична**

**Выпускная квалификационная работа**

**Социально-экономический анализ занятости в индустрии красоты**

**(на примере Санкт-Петербурга)**

Основная образовательная программа бакалавриата по направлению подготовки 040100 «Социология»

Профиль «Экономическая социология»

**Научный руководитель:**

Кандидат социологических наук,

доцент кафедры экономической социологии

Никифорова Ольга Александровна

**Рецензент:**

Кандидат социологических наук,

доцент кафедры социологии культуры и коммуникации

Пивоваров Александр Михайлович

**Оглавление**

[Введение 3](#_Toc72955991)

[Глава 1. Теоретические основы социально-экономического анализа занятости 6](#_Toc72955992)

[1.1. Социально-экономический подход к анализу занятости 6](#_Toc72955993)

[1.2. Классификация форм занятости 13](#_Toc72955994)

[1.3. Методология анализа 28](#_Toc72955995)

[Глава 2. Перспективы регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга 34](#_Toc72955996)

[2.1. Структура и актуальные тенденции изменения занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга 34](#_Toc72955997)

[2.2. Проблемы динамики занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга 41](#_Toc72955998)

[2.3. Направления регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга 50](#_Toc72955999)

[Заключение 59](#_Toc72956000)

[Список литературы 63](#_Toc72956001)

# Введение

**Актуальность темы исследования.** Изменения, которые происходят на рынке труда в последние два десятилетия, привели к нарушению баланса структуры занятости по видам деятельности, что обусловлено несовпадением динамики показателей спроса и предложений рабочей силы. Трансформации, происходящие в структуре занятости, характеризуют важнейшие процессы внутри рынка труда, понимание которых является необходимым условием развития и эффективного функционирования институтов распределения и перераспределения труда. При условии выбора соответствующего и корректного курса реформ, создание структуры занятости способствует устойчивому развитию экономики, является ключевым аспектом при анализе существующего рынка труда и неотъемлемой частью всего комплекса взаимосвязей экономического развития страны и её регионов.

Одним из важных элементов общечеловеческой культуры является культура человеческого тела и ухода за ним. В настоящее время индустрия красоты является одной из наиболее быстрорастущих и перспективных сфер экономики. Услуги бьюти-индустрии в той или иной мере популярны среди большей части населения. В наше время привлекательный внешний вид является необходимым атрибутом едва ли не каждого успешного человека.

В общей сложности уровень развития непроизводственной сферы является одним из важнейших показателей развития социально-экономического комплекса каждой страны, так как он отражает весь спектр социально-экономических проблем, их перспективы и динамику. На уровне региона развитие индустрии красоты поддерживает соответствующее развитие: решение социальных вопросов, в том числе повышение занятости населения и улучшение его благосостояния, становление и развитие малого/среднего бизнеса, обеспечение большей доступности потребительских товаров и услуг для населения. Стоит отметить, что для реализации себя в данной сфере работник должен обладать как интеллектуальными и профессиональными способностями, так и физическими. А чтобы добиться успеха в сфере красоты, работнику нужно как можно дороже продать свою рабочую силу (продукт или услугу) и, желательно, в наиболее перспективных направлениях развития данной отрасли. При этом рынок индустрии красоты находится в условиях жесткой конкуренции, и компаниям требуется прилагать большое количество усилий, чтобы завоевать внимание потребителя.

Из сказанного следует, что на сегодняшний день особую актуальность приобретает разработка методологии комплексного социально-экономического анализа занятости в индустрии красоты на примере Санкт-Петербурга.

**Степень разработанности проблемы.** В основу работы легли научные труды российских ученых, посвященные теоретическим аспектам социально-экономического анализа занятости. Значительный вклад в исследование данных вопросов внесли труды Антонова Е. В., Бирюкова А.Н., Мхитарян В.С., Самоваровой О. В., Сарычевой Т.В., Сизовой И. Л., Плотников В. А., Хусяинова Т. М. и многих других ученых.

Однако, признавая вклад вышеназванных специалистов, необходимо отметить, что проблематике социально-экономического анализа занятости в индустрии красоты уделено недостаточное внимание. Актуальность и недостаточная степень исследования определили цели и задачи данной работы.

**Цель и задачи исследования.** Цель работы заключается в том, чтобы провести социально-экономический анализ занятости в индустрии красоты на примере Санкт-Петербурга.

В соответствии с поставленной целью в работе решались следующие задачи:

* изучить теоретические основы социально-экономического анализа занятости;
* разработать методологию анализа занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга на современном этапе;
* рассмотреть структуру и актуальные тенденции изменения занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга;
* выявить проблемы динамики занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга;
* предложить направления регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга.

**Объектом исследования** выступает индустрия красоты на примере Санкт-Петербурга.

**Предметом исследования** являются особенности и факторы, регулирующие сферу занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга.

**Теоретико-методологическая основа работы.** Теоретической основой данного исследования явились труды российских ученых в области социально-экономического анализа занятости. К методам исследования, использованным при изучении темы, относятся метод научной абстракции, экспертной оценки, анализа и синтеза, классификации, сравнения, а также принципы комплексного анализа, анализ нормативно-правовых актов, указов и распоряжений; анализ информационных ресурсов, опросный метод – анкетирование интервьюирование.

**Круг рассматриваемых проблем.** Первая глава работы посвящается исследованию теоретических аспектов социально-экономического анализа занятости. Во второй главе проводится анализ занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга на современном этапе, определяются перспективы регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга. В заключении подводятся итоги работы.

# Глава 1. Теоретические основы социально-экономического анализа занятости

1.1. Социально-экономический подход к анализу занятости

Люди всегда с интересом обсуждали вопросы, связанные с управлением рынком труда и ролью государства в улучшении его функционирования. Большое количество известных и гениальных учёных тщательно исследовали тему регулирования рынка трудовых ресурсов. Не удивительно, что в науке самыми популярными являются несколько систем взглядов на данный вопрос. Перечислим их: классическая теория занятости, неоклассическая теория, экономическая концепция К. Маркса, кейнсианская теория занятости, институционализм, современный неоклассический синтез и другие.[[1]](#footnote-1)

Рассмотрим подробнее сущность классической теории, которая была создана в 18-ом веке. На тот момент это была первая целостная школа экономической теории. Её сформировали такие известные учёные, как: Д. Рикардо, Ж. Сэй и А. Смит.[[2]](#footnote-2)[[3]](#footnote-3)[[4]](#footnote-4) Суть данной теории состоит в том, что полная занятость достижима при влиянии капитализма как системы, которая имеет возможность самостоятельной регуляции. В то же время воздействие государства оказывает существенно негативное влияние, так как чистый капитализм подразумевает, что человек, ищущий рабочее место с определённой заработной платой, всегда может найти работу. Полная занятость обеспечивается с помощью регулирования ставки рефинансирования и эластичностью между размером цен и уровнем заработной платы.[[5]](#footnote-5)

Перейдём к теории К. Маркса, которая оказала значительное влияние на развитие мировой экономики. Автор стал первым, кто использовал такие термины, как рынок труда и рабочая сила. Концепция данной теории заключается в том, что безработица – результат функционирования капиталистической системы, так как, если капитал увеличивается, то человек перестаёт участвовать в производственном процессе по многим причинам.[[6]](#footnote-6)[[7]](#footnote-7)

Сторонники неоклассической школы (А. Маршалл,[[8]](#footnote-8)[[9]](#footnote-9) А. Пигу,[[10]](#footnote-10) Дж. Кларк[[11]](#footnote-11)) особенно точно изучили вопросы рынка труда. По их мнению, размер заработной платы и уровень занятости определяют равновесие предложения и спроса, то есть, если размер денег, за которые человек готов трудиться, снижается, то занятость населения увеличивается. Со временем взгляд данной школы изменялись. Так, вскоре неоклассические представители считали, что рынок труда базируется на ценовом равновесии, как и все остальные рынки. В то же время данный рынок изменяется под влиянием размера заработной платы. Таким образом, спрос и предложение на рынке рабочей силы равно контролируются с помощью стоимости рабочей силы. [[12]](#footnote-12)

Когда капитализм как экономическая система только зарождался, представители классической и неоклассической школ были уверены, что рыночная экономика склонна к самостоятельному регулированию экономических процессов, то есть государству не следует как-либо влиять на данную систему. В первые несколько десятилетий 20-го века многие экономисты считали, что предложение товаров рождает равную величину спроса, следовательно, наблюдается постепенное увеличение экономики. [[13]](#footnote-13) Однако, в начале 20-го века развитые государства изменили свою экономическую модель. Данный процесс сопровождался следующими явлениями: увеличение объёма частного капитала, подавление конкуренции из-за увеличения числа монополистов, которые могли диктовать любую ценовую политику. Вскоре начался период колоссальных экономических спадов и значительного роста. [[14]](#footnote-14)

Череда рецессий была прервана формированием кейнсианской теории, автором которой стал Д. Кейнс.[[15]](#footnote-15) Сущность данной теории заключается в утверждении невозможности капитализма самостоятельно управлять безработицей. Кроме того, полная занятость – всего лишь случайность. [[16]](#footnote-16)

Д. Кейнс описал свои взгляды в собственной книге «Общая теория занятости, процента и денег». [[17]](#footnote-17) Он рекомендовал управлять уровнем занятости иначе, то есть, согласно его научным трудам, государству необходимо использовать собственные ресурсы для предотвращения экономических депрессий и повышения уровня занятости. А чтобы государство могло эффективно управлять ресурсами, следует сформировать экономическую модель с причинно-следственными связями, так как эффективное распоряжение денежными средствами невозможно без опоры на научные данные. Положения кейнсианской теории получили свое развитие в работах Л. Клейна, Р. Солоу, Д. Стрейчи, К. Хансена, С. Чейза.[[18]](#footnote-18)

Каждая экономическая школа старалась создать своё решение для проблем, связанных с безработицей и другими явлениями рынка труда. В период бурного развития монополий был сформирован институционализм. [[19]](#footnote-19) Вышеописанную систему взглядов поддерживал Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс. Они считали, что для достижения необходимых уровней занятости нужно применять институциональные реформы. Данная школа раскритиковала тезисы «классиков» об однообразии рынка труда и создала новые термин – кластер рабочих мест. Представители школы сформировали основу концепции о сегментации имеющегося рынка трудовых ресурсов, [[20]](#footnote-20) суть которой заключается в опровержении существования единого рынка труда с единой заработной платой и свободными потоками рабочих. Таким образом, подтверждается, что величина оплаты труда зависит от отрасли, где работает индивид. Стоит отметить, что на трудовое поведение оказывает значительное влияние не только уровень заработной платы, но и условия работы. Не удивительно, что на формирование и работу рынка труда влияет государство и разнообразные профсоюзы.[[21]](#footnote-21) П. Дерингер и М. Пиоре создали собственную концепцию во второй половине 20-го века, где подробно исследуют вышеописанные тезисы. Они считают, что корпорации и внешний рынок труда создают ещё и внутренний рынок. [[22]](#footnote-22) Важно упомянуть, что движения внешних рынков не оказывают влияния на внутренние рынки, потому что заработная плата на первых устанавливается с помощью норм. Высокая самостоятельность внутренних рынков объясняется как особенностями, которые связанны с квалификацией рабочих, так и с их специальным обучением на занимаемых должностях. [[23]](#footnote-23) С точки зрения сторонников кейнсианства и институционализма, рынок не может самостоятельно управлять экономическим развитием, в отличие от государственных структур. Анализируя исторические периоды, можно сделать вывод о том, что как государственное вмешательство, так и рыночная экономика не могут полностью убрать такие явления, как спады в производстве и безработицу. Поэтому вскоре произошёл возврат к главным тезисам сторонников неклассический школы экономических отношений касательно уровня вмешательства государства в экономические процессы. [[24]](#footnote-24)

В настоящее время неоклассики предлагают государству расширить перечень исполняемых им функций. [[25]](#footnote-25) Они считают, что главная задача правительства создавать эффективные правила функционирования экономики с помощью законодательного ресурса и следить за их исполнением. Представители данной школы первыми обнаружили кривую Филипса, которая наглядно демонстрирует, что инфляция может возникать в результате достижения низкого уровня безработицы, а безработица появляется из-за низкого темпа роста цен. Данное открытие сыграло большую роль в развитии экономической политики. [[26]](#footnote-26)

Рассмотрим школу монетаризма, к которой относятся известные учёные - М. Фридмен и Э. Фелпс. По их мнению, существование некоторого уровня безработицы – вполне нормальное явление, которое было названо «Естественная норма безработицы». Данная величина определяется ценовыми механизмами. В то же время учёные отмечают важность государственного регулирования рынка труда, если это необходимо и рынок не может сделать это самостоятельно. [[27]](#footnote-27)

Перейдём к концепции рациональных ожиданий, которая появилась во второй половине 20-го века. Важно отметить, что она популярна и в наше время. Приверженцы данной идеи считают, что экономическое вмешательство со стороны государства имеет низкий уровень эффективности, потому что юридические лица своевременно реагируют на любые нововведения правительства, не теряя своих выгод. [[28]](#footnote-28) Такие действия сводят к нулю все усилия государства. В то же время теоретические аспекты данной теории идут вразрез с экономическими реалиями. Суть теории рациональных отношений заключается в её ориентации исследователей рынка труда на тщательный анализ психологии поведения людей. [[29]](#footnote-29)

Следующая школа – неоклассическая. Её создателем является выдающийся американский специалист и лауреат Нобелевской премии П. Самуэльсон. Он был уверен, что оптимальным вариантом является, когда рынок регулируется как с помощью собственных механизмов, так и с помощью государственных ресурсов влияния. Он критиковал приверженцев классической теории за слишком упрощённое описание, так как в то время и сейчас государство влияло и продолжает оказывать воздействие на уровень занятости. [[30]](#footnote-30)[[31]](#footnote-31) Сущностью вышеописанной теории является комплексное соединение классических и кейнсианских идей, а также оперативного и грамотного государственного вмешательства в экономические процессы в целях сглаживания падения во времена кризисов. Особое внимание уделялось нахождению оптимального баланса между рыночным и государственным регулированием. Необходимо отметить, что данные способы вмешательства должны обладать синергетическим эффектом, то есть дополнять друг друга. Неоклассики выступают за идеи, которые можно реализовывать на практике. Они не носят сугубо теоретический характер. В итоге ключевые тезисы данной школы призваны решать задачи, связанные с вопросами занятости и её регулирования, а также формирования эффективных методов проведения экономического анализа с опорой на математику. [[32]](#footnote-32)

Каждая школа внесла свой вклад в развитие теоретических и практических исследований вопросов безработицы. Также данную тему тщательно изучали и отечественные специалисты в области экономического развития.

Проблемы управления занятостью и регулирования безработицы в России существуют с начала 90-х годов, именно тогда были сделаны первые шаги на пути рыночных реформ[[33]](#footnote-33). За период 1992-1999 гг. уровень безработицы в стране вырос с 5,9% до 13,3%, что было преимущественно вызвано закрытием государственных учреждений и, соответственно, ликвидацией рабочих мест. Тем не менее, с 2000 г. благодаря осуществлению ряда крупных государственных проектов экономика РФ вошла в фазу устойчивого роста, а ситуация на рынке труда стабилизировалась. В последние годы уровень безработицы снижается и находится в пределах 5%. Однако, пандемия COVID-19, начавшаяся в марте 2020 г., оказала влияние на многие национальные рынки труда, в том числе и на российский рынок. Принятие карантинных мер неизбежно привело к новой рецессии мировой экономики, что стало причиной роста общего числа безработных и изменения структуры вакансий. По итогам 2020 г., в соответствии с оценкой БКГ, уровень безработицы в РФ может повыситься до 8–10 % при реализации базового сценария, 6–7 % — благоприятного и 12–15 % — негативного. Что касается структурных изменений, то здесь можно выделить такую тенденцию, как сокращение числа работников туристической отрасли, заведений общественного питания, индустрии красоты и малого бизнеса в целом. Ситуацию усугубляет и обострение таких специфических для российского рынка труда проблем, как проблемы занятости молодежи и женщин, что обуславливает необходимость особых мер контроля занятости данных групп населения со стороны государства.

Рынок индустрии красоты в РФ является достаточно молодым и активно развивается только последние 15 лет. Рынок салонов красоты насчитывает более 30 000 салонов красоты и парикмахерских, около 10% которых приходится на Московский регион. Высокая конкурентность бизнеса, низкие барьеры входа и требования к сотрудникам, высокий процент занятости среди женщин и молодежи – все это делает индустрию красоты в РФ достаточно важным сегментом, который принес российской экономике в 2020 г. около 98 млрд руб. в год. Именно по данным причинам исследование подходов к регулированию занятости в индустрии красоты является актуальным на сегодняшний день.

Подводя итог, необходимо отметить, что существует множество подходов к определению теоретических и практических аспектов занятости, безработицы и регулирования данных процессов на рынке труда. В целом, занятость можно определить как совокупность отношений, целью которых является удовлетворение потребностей людей с помощью выделения рабочих мест. В результате труда люди получают доход, используя его для покупки товаров и услуг. Также важно подчеркнуть, что вопросы, связанные с понятиями занятости и безработицы, имеют комплексный характер. В то же время регулирование безработицы – важная задача для любой экономической системы, так как степень эффективности, с которой будет решён данный вопрос, влияет на настоящее положение страны и на её будущее. [[34]](#footnote-34) Эволюция подходов к определению занятости позволяет определить те или иные причины, вызывающие безработицу или способствующие­ её дальнейшему развитию, а также специфику сферы труда в зависимости от условий развития общества и экономики. К примеру, российский рынок труда характеризуется проблемами занятости таких групп населения, как молодежь и женщины, что вынуждает не только государственные, но и местные органы власти контролировать занятость данных групп особенно тщательно, тем более в условиях пандемии COVID-19. Поскольку индустрия красоты во многом решает проблемы трудоустройства перечисленных групп населения, то исследование структуры, форм занятости, а также порядка ее регулирования в данном секторе экономики РФ является актуальным на сегодняшний день. Важно отметить, что неуправляемое развитие безработицы как в целом, так и в данном конкретном секторе может привести к существенным макроэкономическим последствиям.

1.2. Классификация форм занятости

Существует множество взглядов на понятие «занятость», так как это крайне многозначительное понятие. Поэтому, чтобы изучить её сущность тщательно, формируют классификацию форм занятости. Также это помогает определить наиболее рациональные методы и способы для регулирования процессов, связанных с рынком труда и занятостью населения. Исследовать виды данного термина следует для определения практических шагов управления занятостью, а также помогает вести более правильный учёт граждан и определять их статус. Виды занятости представлены ниже.

* + 1. Виды занятости

Источник: составлено автором на основе литературы[[35]](#footnote-35)

Перечислим позиции некоторых авторов касательно понятия «занятость».[[36]](#footnote-36)

А.И. Рофе в своих научных трудах описывал полную занятость как особую ситуацию в обществе, при которой каждый человек, кто хочет работать, имеет собственное рабочее место, но безработица циклического характера никак не проявляет себя, однако существует некоторый уровень естественной безработицы. [[37]](#footnote-37) Важно сказать, что, если в экономике наблюдается полная занятость, значит, найдено оптимальное соотношение между спросом и предложением на рынке рабочей силы.

Существует множество видов занятости. Одним из них является продуктивная занятость, которую тщательно исследовал отечественный учёный Ю. П. Кокин, выделявший несколько ключевых особенностей данного вида.[[38]](#footnote-38) Во-первых, это занятость, приносящая экономическую выгоду всему обществу из-за её целесообразности. Во-вторых, при таком виде занятости работники получают достойную заработную плату, с помощью которой могут поддерживать достаточный уровень жизни.

Перейдём к эффективной занятости. Её сущность заключается в эффективном использовании рабочих. Данный вид занятости стремится к разнообразному развитию трудовых ресурсов. Каким-либо количественным способом его сложно измерить и оценить.

Социально-полезная занятость – это количество занятых людей, чей возраст определяется как трудоспособный. То есть это совокупность граждан, работающих в органах МВД, находящихся на военной службе или учёбе и так далее.

Рассмотрим скрытую занятость, которая набирает популярность, учитывая желание работодателей экономить на налогах. Суть данного вида занятости заключается в существовании людей, чья рабочая деятельность никак не регулируется на документальном уровне, потому что они официально не являются рабочими.   
 Каждый вид занятости более детально рассматривает тот или иной аспект этого сложного процесса.[[39]](#footnote-39) Исследуемый сектор экономики – индустрия красоты – является частью сферы услуг, для которого также характерны различные виды занятости. Поскольку услуги салонов красоты относят к бытовым услугам[[40]](#footnote-40), то проблемы занятости в данной сфере также характерны и для индустрии красоты. Субъекты малого и среднего бизнеса, представленные в сфере бытовых услуг, сталкиваются со следующими ограничениями[[41]](#footnote-41):

* низкая информированность населения об организациях, оказывающих услуги бытового обслуживания, что вынуждает потребителей обращаться к нелегальным участникам этой сферы;
* нехватка высококвалифицированных кадров, особенно рабочих профессий;
* ограниченность в размерах штата, обусловленная требованиями УСН, что приводит к ограничениям в развитии бизнеса;
* отсутствие финансовой помощи и поддержки от государства.

Важно отметить, что несмотря на довольно не высокий уровень безработицы в стране, для сферы бытовых услуг, действительно, характерен дефицит кадров. Основными причинами нехватки кадров можно назвать отсутствие средств на рекламу, недостаточную информированность кандидатов об имеющихся вакансиях, отсутствие у работодателя возможности или желания оформлять официальные отношения с работником (что не устраивает хороших специалистов), сезонность работы. Совокупность влияния указанных факторов приводит к росту скрытой занятости в сфере бытовых услуг, высокий уровень которой характерен для исследуемого сектора экономики.

Перейдем к рассмотрению следующей классификации занятости. Чтобы исследовать все детали и вопросы, связанные с понятием «занятость», принято изучать её наиболее популярные формы. Некоторые специалисты русского языка «формой» называют проявление внешней стороны, которое не показывает полную сущность. Форма занятости – это организационно-правовой способ и условия труда, которые с помощью своего разнообразия устанавливают ту или иную модель занятости. В настоящий момент выделяют множество разнообразных форм занятости и способов классифицировать их. Когда что-либо разделяется по главенствующим признакам – это типология, согласно мнению специалиста И. Т. Фролова. [[42]](#footnote-42) В то же время с помощью классификации можно легко определить различные характеристики, которыми обладает классифицируемый объект. Кроме того, формирование классификации по типам – это процесс определения не только единичных признаков, но и их возможных комбинаций. [[43]](#footnote-43) В итоге, если мы исследуем что-либо, опираясь на его составляющие объекты одинакового типа, значит, создаётся типология, изучаемого предмета или темы.

Можно сделать вывод о том, что, классифицируя какие-либо формы занятости, мы выделяем типы занятости, основываясь на некоторых отличительных признаках. Перечислим некоторые из них: распорядок рабочего дня, законность работы, условия труда, место в общественном труде. Исходя из описанных признаков, следует отдельно упомянуть типы занятости (Рисунок ниже).[[44]](#footnote-44)

* + 1. Признаки классификации типов занятости

Источник: составлено автором на основе литературы[[45]](#footnote-45)

Обратим внимание на первый признак классификации, который разделяет население на «работающих по найму» и «самозанятых». Данный признак используется повсеместно, в том числе и в международной практике. В РФ в том числе термин занятости принимает во внимание приведенное выше деление, соответствующее критериям и советам рекомендательного характера МОТ, описанным в резолюции 13-й Международной конференции по статистике труда. [[46]](#footnote-46)

Ретроспективный анализ указывает на значительное превосходство наёмных работников во времена, когда в мире главенствовал индустриальный общественный уклад. Однако, сейчас изменилось как общество, так и количество наёмных рабочих. В настоящее время в сфере услуг (и в индустрии красоты в частности) всё чаще можно встретить людей, имеющих собственный бизнес и работающих «на себя». В случае, если человек не имеет работодателя и трудится как самозанятый, то он должен платить налоги и отчислять страховые взносы сам. Соответственно, такой человек самостоятельно обеспечивает необходимые условия труда и поддерживает безопасность собственного производства. Самозанятые получают прибыль от своей предпринимательской деятельности после успешного выполнения услуг и продажи товаров, которыми они занимаются. Сейчас суммарный объём прибыли, заработанной с применением статуса «самозанятый» составляет значительный объём, поэтому Правительство РФ ввело налог на такого рода доходы, платить который необходимо самому. Не удивительно, что количество предоставляемых услуг и видов товара, доступных к продаже со стороны самозанятого, имеют ограничения. Кроме того, существует важный аспект, который отличает предпринимательскую работу от самостоятельной занятости, так как при ведении второй запрещается использовать труд наёмных рабочих. В то же время, если человек решит стать самозанятым, то подобный юридический статус не обязывает иметь работодателя.

В бьюти-индустрии самозанятые – это граждане, получающие доход от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников. К ним относятся парикмахеры, мастера ногтевого сервиса, косметологи и т.д. Редактор журнала «Новости салонного бизнеса» А. Ходаков отмечает, что с расширением географии самозанятости в 2020 г. на смену традиционным салонам красоты могут прийти такие формы организации бизнеса, как артели и коворкинги. Как отмечает эксперт, артели парикмахеров «снимают помещение вскладчину, обходятся без управляющих и администраторов, с автозаписью клиентов». Коворкинги, в свою очередь, оборудованы рабочими местами; для них характерна почасовая оплата, где мастера выходят под запись.

В итоге можно сказать, что самостоятельная занятость – промежуточная стадия между наёмным сотрудником и индивидуальным предпринимателем. Данная форма получения дохода от продажи своего товара или оказания каких-либо услуг крайне важна для эффективного развития сферы услуг в каждом государстве. [[47]](#footnote-47)

Важно обращать внимание на такой признак, как режим рабочего дня. По данному критерию выделяют: полную и неполную занятость. Наиболее полноценно описывает термин «Рабочее время» следующее определение. Это период, за который работнику необходимо заниматься своими рабочими делами, описанными в его трудовом договоре с работодателем. Необходимо учитывать, что на законодательном уровне закреплено максимальное количество рабочего времени в неделю. [[48]](#footnote-48) Оно не должно превышать 40 часов в течение недели.

Кроме того, количество часов изменяется в зависимости от возраста и состояния здоровья (см. рисунок ниже).

* + 1. Объём рабочего времени в зависимости от вредности производства и возраста работника

Источник: составлено автором на основе ТК РФ[[49]](#footnote-49)

Стоит чётко разграничивать полный и неполный рабочий день. Второй отличается от первого сокращением времени, проведённого на работе на 1 час. Трудиться в таком графике может пожелать сам работник или с данной инициативой может выступить работодатель. Однако, если мы рассматриваем второй случай, то стоит отметить принудительный характер данного расписания. В то же время на законодательном уровне подробно описана процедура формирования рабочего времени в неполном графике.[[50]](#footnote-50)

Что касается исследуемого сектора экономики, то здесь необходимо отметить, что клиенты в бьюти-индустрии предпочитают получить услугу в удобное для себя время, однако салоны красоты работают в те же часы, что и офисы, поэтому для их сотрудников характерна неполная занятость. Это обусловлено и тем фактом, что самозанятые, составляющие существенную конкуренцию традиционным салонам красоты, готовы принимать клиентов «на дому» в любое удобное для них время.

Также трудовую занятость классифицируют в зависимости от её регулярности. Например, существует постоянная занятость, но иногда люди работают только в определённые сезоны или временно, выполняя проектные задания. Первый вид отличается от остальных тем, что при нём человек работает конкретное число времени ежемесячно. [[51]](#footnote-51) Что касается непостоянной занятости, то здесь трудовые отношения между работодателем и наёмным рабочим длятся ограниченное количество времени. То есть человек может выполнить заданный объём работы за определённое время, затем трудовые отношения прекращаются. [[52]](#footnote-52) В индустрии красоты, как правило, сотрудники заняты на постоянной основе, поскольку услуги, оказываемые организациями бьюти-индустрии, предоставляются на регулярной основе и не несут проектного характера. Однако важно подчеркнуть, что, как было отмечено ранее, для сферы бытовых услуг характерен фактор сезонности, в результате чего часть рабочей силы может быть привлечена на непостоянной основе в правках договоров гражданско-правового характера.

С точки зрения законности трудовых отношений, выделяют неформальную и формальную занятость. Например, если гражданин занят формально, то его юридическое положение отображается в статистике. Однако, при неформальной занятости практически невозможно определить юридическую связь между работником и работодателем. Кроме того, какого-либо полноценного и общепринятого определения данному виду занятости не имеется. Согласно мнению А. Я. Кибанова, занятость неформального вида – это занятость, не зафиксированная на юридическом уровне. В то же время такая трактовка не описывает данное явление достаточно всесторонне. Существует и другой взгляд на определение понятия «неформальная занятость». И. Е. Григорьев считает, что к вышеописанному виду занятости можно отнести все виды отношений по поводу труда, которые не задекларированы юридически, но существует устная договорённость. Однако, если нет письменного соглашения, то работодатель или работник может воспользоваться этим, нарушив какое-либо условие устного договора. Мы можем трактовать понятие «неформальная занятость» как занятость, которая не отмечена документально в каком-либо секторе экономики. Обращаясь к официальным источникам, мы видим следующее определение такого вида занятости. Люди, которые работают в неформальном секторе – все граждане, трудящиеся некоторое время в организациях из определённой сферы экономики, даже если это их основная работа или подработка. В то же время крайне важно уметь различать неформальную и теневую занятость. Мы согласны с мнением М. И. Глинского, который считает, что к неформальному сектору не стоит относить людей, занимающихся противозаконными деяниями, а также официально не зарегистрированных на предприятиях больше средних. Необходимо отметить, что к вышеописанному виду занятости относят граждан со статусом «самозанятый» и наёмных работников, чьи услуги оказываются для организаций из неформального сектора экономики или рядовых граждан. [[53]](#footnote-53)

Если классифицировать занятость по такому критерию, как организационно-правовые условия, то можно выделить стандартную и нестандартную. МОТ рассматривает первый вид следующим образом. Это полная рабочая занятость, не имеющая сроков, но имеющая определённые отношения между наёмным работником и его начальником. Данный вид занятости часто встречается на практике и имеет юридический характер. Таким образом, обе стороны надёжно защищены с помощью соответствующих законов. [[54]](#footnote-54)

Можно согласиться с мнением многих российских специалистов, отмечающих критерии отнесения к стандартной занятости: [[55]](#footnote-55)

1) У одного работника, трудящегося по найму, существует один работодатель;

2) Трудовая деятельность ведётся в физическом помещении, предоставленном работодателем;

3) Есть определённое время для работы;

4) Продолжительность трудовых отношений не зафиксирована, то есть бессрочна.

Таким образом, занятостью стандартного вида можно назвать систему, состоящую из отношений занятости, сформированную в определённое время и имеющую нормативно-правовую базу, которая и регулирует данный вид взаимоотношений. [[56]](#footnote-56)

Так как сфера трудовых отношений активно развивается, регулярно возникают новые формы занятости. Одной из таких является нестандартная занятость. Данное понятие имеет различное описание в зависимости от автора, дающего его. Существуют и иные формы занятости, которые имеют схожие черты с данной. Например, гибкая или нетипичная занятость. Рассмотрим отличительные характеристики, необходимые для описания нестандартной занятости: [[57]](#footnote-57)

1) Допускается существование нескольких работодателей у одного наёмного сотрудника;

2) Работник может трудиться не только в рабочем здании;

3) Нестандартное рабочее время;

4) Продолжительность трудовых отношений определена в трудовом договоре.

Любая занятость может быть классифицирована как нестандартная, если она содержит как минимум один из вышеописанных признаков. Из этого следует, что нестандартная занятость отличается от стандартной наличием определённых пунктов, которыми её можно описать. [[58]](#footnote-58)

Термин «нестандартная занятость» неоднозначен по своей сути, как и множество других экономических понятий. Например, с одной стороны, данный вид занятости появился в результате приспособления населения к некоторым негативным явлениям в местной экономической системе, которые особенно хорошо заметные во времена депрессий. С другой стороны, данный вид занятости – определённый этап в длительном процессе развития отношений между наёмным сотрудником и работодателем, что можно наблюдать во многих странах с постиндустриальным общественным укладом. [[59]](#footnote-59)

В то же время нестандартную форму занятости следует классифицировать. Согласно документам МОТ, выделяют следующие формы данной занятости: занятость с ограниченным сроком, трудовая деятельность, при которой работник трудится неполный день и другие разнообразные формы. По мнению Гимпельсона В. И и Капелюшникова Р., в чьих трудах впервые была тщательно проанализирована нестандартная занятость в Российской Федерации, вышеописанная форма занятости может быть разделена на следующие части: занятость непостоянного характера, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, самозанятость, неформальная занятость, занятость в домашних хозяйствах.[[60]](#footnote-60)

В свою очередь Комарова Н. А считает, что нынешняя экономика России описывается с использованием самых современных форм нестандартной занятости, которые пришли к нам с Запада. Например, фриланс, аутплейсмент и так далее. Кроме того, термин «заёмный труд» запрещён в некоторых странах на законодательном уровне. Однако, люди продолжают их использовать и извлекают из этого доход.[[61]](#footnote-61) Что касается фриланса в России, то необходимо отметить, что его быстрое развитие связано с появлением интернета, а также то, что существует он в России на протяжении последних 15 лет. Немаловажной чертой фриланса в России является то, что множество фрилансеров не определяют себя как таковыми. То есть россияне предпочитают придумывать другие определения своей занятости, а фриланс для многих считается не престижным названием.

Рассмотрим точку зрения Разумова Т.О. и Артамонова М.В., исследовав множество разнообразных источников информации, они считают, что нестандартную занятость можно классифицировать на следующие элементы: занятость временного характера, занятость, при которой работник трудится неполный день, временный заемный труд и различные отношения по поводу труда. Данные специалисты очень подробно подошли к изучению слабых и сильных сторон каждой формы. Кроме того, они описывают эффект, оказываемый нестандартной занятостью на положение рынка труда. [[62]](#footnote-62)

Перейдём к итогам научных трудов Потуданской В.Ф. и Мокрецовой А.В. Они считают, что к нестандартной занятости относится телетруд. Кроме того, по их мнению, список критериев для определения вида занятости необходимо дополнить таким аспектом, как способ организации труда. Данные специалисты отмечают повышение роли дистанционной работы, особенно во время пандемии COVID-19. В то же время к способу организации труда будет относиться: самостоятельная рабочая деятельность в небольших офисах и телетруд на дому. [[63]](#footnote-63)

Важно отметить, что в нынешнее время кратно возросла важность дистанционной работы. Количество вакансий, где работнику предстоит выполнять свои обязанности дистанционно, ежедневно увеличивается. Как говорилось ранее, это происходит в связи с коронавирусом, так как из-за него многие работодатели были вынуждены отправить своих подчинённых на удалённую работу. В то же время стоит понимать, что этот шаг был совершён на фоне сложной эпидемиологической ситуации. Кроме того, некоторые крупные компании стараются избегать дистанционной работы в нормальных условиях повседневной жизни. Часть работников относится к такому формату работы негативно. Правительство сформировало поправки для Трудового кодекса РФ, чтобы справиться со всеми недостатками данного формата работы (например, с низким уровнем правовой защищённости обеих сторон). После принятия данных поправок правовое поле стало лучше защищать права как работников, так и работодателей, а также были подробнее описаны вопросы, касающиеся распорядка трудовых дней и так далее. [[64]](#footnote-64) Тем не менее, организовать дистанционную работу парикмахерских и салонов красоты не представляется возможным, поскольку оказание бьюти-услуги требует личного контакта мастера и клиента. Именно по данной причине в условиях пандемии COVID-19 салоны красоты оказались на грани банкротства, что подтверждает невысокую эффективность организации бизнеса (и, следовательно, стандартной формы занятости) в традиционном формате.

Существуют актуальные научные работы от специалистов НИУ ВШЭ, где тщательно исследуются все стороны новейших форм нестандартной занятости. В данном труде описывается краундворк и работа по запросу через специальное приложение. Такие формы не были бы созданы без значительного прогресса в сфере высоких технологий. В то же время законодательство нашей страны ещё не регулирует данные проявления нестандартной занятости, что выражается в слабой защищённости прав работников. [[65]](#footnote-65)

Сейчас внимание многих специалистов привлекают платформы занятости. Рассмотрим мнение Бобкова В. Н. и Черных Е. А., которые высказываются по поводу данных платформ. Они считают, что подобные сервисы – это, по сути, посредник на рынке труда, зарабатывающий с помощью получения процентов от каждой совершенной сделки. Согласно их позиции, платформенную занятость следует рассматривать как занятость на интернет сервисах и занятость по запросу. [[66]](#footnote-66) В настоящее время существует тенденция как в РФ, так и за её пределами на увеличение количества работников, зарабатывающих с использованием нестандартной занятости. В некоторых государствах около 10% граждан трудятся в форме нестандартной занятости. В то же время при использовании такой формы повышается риск быть обманутым, так как на законодательном уровне эти процессы практически не регулируются. Например, сервисы-агрегаторы перевозок пассажиров не занимаются проверками машины или состояния водителя, поэтому качество услуг не всегда находится на достаточно высоком уровне – это угроза для каждого потребителя. В итоге сейчас отечественная экономика становится всё более зависимой от нестандартной занятости. Процесс становления данной формы ещё не завершён. В то же время он заметно ускорился в последнее время, так как цифровые технологии активно развиваются и всё сильнее проникают в повседневную жизнь каждого человека. Возможно, на этом фоне в скором времени появятся и инновационные формы занятости. Поэтому данные процессы необходимо тщательно исследовать, а также обращать внимание на взаимодействие стандартной и нестандартной формы занятости, потому что они оказывают колоссальное влияние на развитие друг друга. [[67]](#footnote-67)

Перечислим те формы занятости, которые стимулируют увеличение адаптации граждан к новым условиям жизни (см. рисунок ниже).

* + 1. Формы занятости, помогающие людям лучше адаптироваться к окружающей среде

Источник: составлено автором на основе литературы[[68]](#footnote-68)

Необходимо понимать, что классификация нестандартной формы занятости может быстро измениться на фоне динамичных условий в окружающей среде. В то же время вся система занятости не всегда своевременно откликается на новые вызовы современного мира.

В настоящее время России, а также во всем мире, наблюдается немалое увеличение числа самозанятых. Отсутствие государственного регулирования сохраняет условия для создания и развития прекаризованных форм занятости, так как работодатель и работник осуществляют деятельность в «теневом» секторе, либо применяют формы правовых взаимосвязей, не связанные с трудовыми отношениями.

В Российской Федерации сегодня получить трудовые права, не имея трудового договора, можно только после обращения в суд с иском о признании гражданско-правовых отношений трудовыми. На самозанятых, как и на индивидуальных предпринимателей никакие трудовые права не распространяются. Мало того, система налогообложения самозанятых, не предусматривает обязательной уплаты взносов на их обязательное социальное страхование. Поэтому сегодня всё чаще такое положение вещей оценивается как минус правового положения самозанятых.

Дистанционная занятость в нашей стране изначально формировалась в условиях ограниченной правовой базы и хаотичности развития. В первую очередь сложилась ситуация, которая обусловила появление значительного числа людей, зарабатывающих своим интеллектом с помощью современных информационных технологий, и не имеющих при этом никаких правовых гарантий. И только после этого возникли нормативные акты и было скорректировано в действующее трудовое законодательство РФ. Посредством ФЗ от 05.04.2013 No 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ТК РФ введена новая гл.49.1, которая посвящена особенностям регулирования труда дистанционных занятых. В ней впервые сформулированы положения, которые касаются регламентации как дистанционных трудовых отношений, так и процедуры трудоустройства через дистанционный способ.

Также с 01.07.2020 были внесены изменения в Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход", а именно был расширен список регионов, в которых можно стать плательщиком НПД (налога на профессиональный доход), на данный момент в список включены все регионы РФ. В 2020 году поддержка самозанятых предполагала предоставлении налоговых вычетов в размере 12 130 рублей, а также в возврате уплаченного за 2019 год налога.

Кроме этого, ФЗ от 08.06.2020 № 169-ФЗ внес изменения в закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ и приравнял самозанятых граждан к субъектам МСП (малого и среднего предпринимательства), что позволит им получать дополнительную финансовую, информационную и консультационную поддержку.

Таким образом, важно грамотно классифицировать не только классические, но и новейшие формы занятости, так как от этого зависит развитие экономики государства. Рассмотренные нестандартные виды занятости отражают трудовые отношения, основанные на нестандартных организационно-правовых условиях. Данные трудовые отношения обладают определенными преимуществами для работников в части выбора режима труда, но снижают регламентацию в организации труда и производства. При этом нестандартная занятость усиливает профессиональные риски, снижает гарантии социально-трудовых прав работников, а также слабо регулируется государством.

1.3. Методология анализа

Все население страны можно разделить на экономически активное и экономически неактивное население.

Экономически активное население – это лица в трудоспособном возрасте, которые обладают возможностями к осуществлению экономической деятельности. Оно включает в себя две категории – занятых и безработных.

Существует две методологии (Международная Организация Труда (МОТ) и российское законодательство), которые неодинаково определяют занятых и безработных граждан. Рассмотрим каждую из них.

По методологии МОТ, занятыми считаются следующие граждане[[69]](#footnote-69):

* хотя бы один час в неделю выполняли оплачиваемую работу по найму, подразумевающую денежное или натуральное вознаграждение;
* выполняли работу на собственном/семейном предприятии, в том числе без оформления трудового договора;
* заняты в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве с целью продажи или обмена продукции;
* временно отсутствующие на работе (например, по причине болезни, ухода за больными или в отпуске);
* проходящие военную или иную государственную службу.

Российское законодательство определяет занятых следующим образом[[70]](#footnote-70):

* работающие по трудовому договору за вознаграждение в условиях полного или неполного рабочего времени, а также выполняющие сезонные, временные работы, за исключением общественных;
* зарегистрированные индивидуальные предприниматели, нотариусы, адвокаты и иные лица, чья деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
* занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
* выполняющие работы по договорам ГПХ, а также члены производственных и потребительских кооперативов;
* избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
* проходящие военную, альтернативную службу, а также государственную службу;
* обучающиеся по очной форме обучения, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
* временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации и другим уважительным причинам;
* являющиеся членами крестьянского хозяйства.

Согласно определению МОТ, безработными считаются лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

* не имели работы (доходного занятия);
* занимались поиском работы - обращались в государственную или коммерческую службы занятости, обращались в СМИ или интернет, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела;
* были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

По российскому законодательству, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Существенным отличием между определением МОТ и российского законодательства является возрастные рамки, в которых человек может быть признан безработным. Если по определению МОТ безработным признается лицо, соответствующее вышеперечисленным критериям, в возрасте от 15 до 72 лет, то по российскому законодательству нижняя возрастная рамка составляет 16 лет, а верхнее значение варьируется в зависимости от момента выхода на пенсию. На данный момент в России в результате пенсионной реформы с 2019 г. был повышен возрастной предел для получения статуса пенсионера – 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин. Представители Правительства утверждают, что в результате экономии бюджетных средств из-за уменьшения номинального количества пенсионеров повысится качество жизни, будут увеличены пенсии и будет предоставлена социальная помощь и бесплатные медицинские услуги, а также увеличится финансирование государственного бюджета за счет сокращения пенсионных отчислений и роста доходов от увеличения количества рабочих мест.

В РФ учет занятого населения осуществляется двумя методами:

1. Министерство труда и социальной защиты РФ собирает данные на основании обращения безработного населения в службу занятости. Такие данные не являются достоверными и не воспроизводят полностью ситуацию безработицы на российском рынке труда, поскольку значительная часть населения не регистрирует официально свой статус безработного по различным причинам, в том числе и психологическим. Информация публикуется в статистических сборниках в справочных целях.

2. Росстат проводит обследование населения по проблемам занятости. Такое обследование проводится ежемесячно среди лиц в возрасте 15-72 лет (Росстат использует стандарты МОТ), а в качестве основы выборки используются материалы переписи населения. Полученные данные более точно воспроизводят реальную ситуацию, они публикуются на сайте Росстата.

В результате проведенных обследований каждый опрашиваемый классифицируется как занятый, безработный или экономически неактивный (к ним относятся лица, которые не входят в состав рабочей силы). Ими являются учащиеся, студенты, курсанты, посещающие дневные учебные заведения, пенсионеры по старости и те, кто получают пенсии на льготных условиях (по потере кормильца, по инвалидности), лица, отчаявшиеся найти работу, а также те, у кого нет необходимости работать, вне зависимости от их источника дохода. Причинами экономической неактивности данной части населения зачастую является ведение домашнего хозяйства, материальная обеспеченность (например, высокий доход от получения процентов или арендной платы), бесперспективность трудоустройства. Особенность определения показателей экономически активного и неактивного населения заключается в том, что они зависят от самоопределения человека. Некоторые группы граждан могут быть отнесены только частично к экономически активному населению. Это, например, студенты дневных отделений или пенсионеры, которые, несмотря на свой статус, желают и готовы приступить к работе и ищут ее.

Традиционно для анализа занятости и безработицы используют различные статистические показатели. Наиболее важными из них является коэффициент экономической активности, уровень безработицы, уровень зарегистрированной безработицы и уровень занятости. Рассмотрим, как рассчитываются эти показатели.

Для определения коэффициента экономической активности необходимо рассчитать численность экономически активного населения и среднюю численность населения. Численность экономически активного населения () представляет собой сумму всех занятых и всех безработных в субъекте. Средняя численность населения () может быть рассчитана следующими способами:

1. Если известна численность населения на начало и конец периода, то средняя численность населения рассчитывается как среднее арифметическое этих двух величин:

где – численность населения на начало периода; – численность населения на конец периода.

2. Если интервалы между наблюдениями расположены через равные промежутки времени, то расчет ведется по формуле хронологической средней:

где – численность населения на каждую дату.

3. Если интервалы между наблюдениями расположены через неравные промежутки времени, то расчет ведется по формуле хронологической взвешенной:

где – полусумма двух соседних уровней ряда динамики, – временной промежуток между двумя уровнями ряда.

Таким образом, коэффициент экономической активности вычисляется следующим образом:

Коэффициенты занятости и безработицы являются показателями уровня занятости и уровня безработицы соответственно и рассчитываются следующим образом:

Выделяют также коэффициент зарегистрированной безработицы, рассчитываемый на основе данных, предоставляемых службами занятости:

На региональном уровне динамика рассмотренных показателей позволяет корректировать действующие положения политики субъекта по содействию занятости населения.

Рассмотренные показатели, характеризующие динамику занятости и безработицы, являются методологической основой для проведения социально-экономического анализа занятости населения как в определенном секторе экономики, так и в целом по стране. Тем не менее, в целях настоящей работы для детального исследования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга необходимо также проанализировать:

* динамику среднесписочной численности сотрудников салонов красоты и парикмахерских Санкт-Петербурга;
* возрастную структуру занятых;
* структуру занятых по гендерной принадлежности;
* образовательную структуру занятых;
* структуру занятых по продолжительности стажа.

Проблемы динамики занятости позволит исследовать анализ структуры занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от:

* способа участия в общественном труде;
* режима рабочего времени;
* регулярности трудовой деятельности;
* легитимности трудоустройства;
* организационно-правовых условий.

Таким образом, социально-экономических анализ занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга позволит определить актуальные тенденции и направления развития бизнеса в данном субъекте, а также в соответствии с выявленными проблемами разработать мероприятия по регулированию занятости в исследуемом секторе.

# Глава 2. Перспективы регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга

2.1. Структура и актуальные тенденции изменения занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга

Социально-экономический анализ занятости населения в рамках настоящей работы проведем в индустрии красоты Санкт-Петербурга как одного из наиболее перспективных и развивающихся секторов экономики города. По данным Интернет-сайта о событиях, интересных местах и новостях Санкт-Петербурга «Peterburg2.ru», на май 2021 г. в городе функционирует 1438 салонов красоты[[71]](#footnote-71). В целях исследования структуры и актуальных тенденций изменения занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга были выбраны 10 салонов красоты, расположенных как в центральных районах города, так и на окраине.

В качестве инструмента сбора первичной информации о структуре занятости был выбран метод опроса, проведенный в форме телефонного интервью среди руководителей представленных организаций исследуемой сферы. В ходе интервью респонденты ответили на вопросы о:

1. среднесписочной численности занятых в салонах красоты в 2018-2020 гг., где они на момент проведения интервью являлись руководителями;
2. возрасте, гендерной принадлежности и образовании занятых в 2020 г.;
3. продолжительности стажа занятых в 2020 г.

Рассмотрим более подробно результаты обработки и анализа полученных данных. Перед тем, как приступить к анализу структуры занятости в исследуемом секторе, представим динамику среднесписочной численности сотрудников в 10 выбранных салонах в 2018-2020 гг.

* + - 1. Среднесписочная численность занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в 2018-2020 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Организация | За 2018 г. | За 2019 г. | За 2020 г. |
| Ногтевая студия «Афродита» | 21 | 27 | 24 |
| Салон красоты «Naomi» | 32 | 38 | 37 |
| Салон красоты «Blossom» | 17 | 27 | 29 |
| Салон красоты «Лаборатория стиля» | 22 | 25 | 22 |
| Парикмахерская «BEAUTY Мастерская» | 12 | 15 | 14 |
| Салон красоты «Clever» | 16 | 14 | 18 |
| Салон красоты «Вуаля» | 18 | 20 | 22 |
| Центр эстетики ногтей | 26 | 36 | 40 |
| Студия «Пропаганда красоты» | 16 | 20 | 22 |
| Центр красоты и косметологии «Dell'Arte» | 17 | 14 | 18 |
| Итого | 197 | 236 | 242 |

Источник: составлено автором

Представленные в таблице данные свидетельствуют о том, что в 2018 г. в одном салоне красоты в среднем было занято 22 чел., в 2019 г. – 26 чел., в 2020 г. – 27 чел. При этом, если в 2019 г. по сравнению с предыдущим периодом темп роста среднесписочной численности составил около 20%, то в 2020 г. данный показатель значительно снизился (до 2,54%). Причиной снижения занятости может служить пандемия COVID-19 в 2020 г., в период которой многие салоны красоты вынуждены были сократить штат, в том числе из-за снижения числа клиентов в период карантина. По итогам 2020 г. ожидается снижение объема бьюти-рынка более чем на 15%. При сохранении данной тенденции в 2021 г. темпы роста среднесписочной численности занятых в данной индустрии останутся на уровне 2020 г.

Перейдем к рассмотрению структуры занятности населения в исследуемом секторе по различным критериям. Одной их ключевых характеристик, по которой может быть проведена оценка перспективности индустрии красоты в Санкт-Петербурге, является возрастная структура занятых (см. табл. ниже).

* + - 1. Возрастная структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в 2020 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Возраст персонала | Штатная численность, чел. | Уд. вес в общ. структуре, % |
| <25 лет | 22 | 7,86 |
| 25-30 лет | 128 | 45,71 |
| 30-40 лет | 63 | 22,5 |
| 40-50 лет | 41 | 14,64 |
| >50 лет | 26 | 9,29 |
| Всего | 280 | 100,00 |

Источник: составлено автором

Средний возраст занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга – 34 года. Наибольший удельный вес в общей структуре занимает группа сотрудников в возрасте 25-30 лет (45,71%). Далее идет возрастная группа от 30 до 40 лет, на которую приходится доля в 22,5%. Необходимо отметить, что занятые возрастной группы от 40 до 50 лет и >50 лет выполняют, в основном, функции обслуживающего персонала – водители-экспедиторы, уборщики служебных помещений и др. Занятые в возрасте от 30 до 40 лет занимают преимущественно административно-управленческие должности, а в самой многочисленной группе (от 25 до 30 лет) большинство занятых являются непосредственно профильными специалистами – парикмахерами, «nail»-мастерами, бровистами и др. В соответствии с полученной возрастной оценкой занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга, можно сделать вывод, что в данной сфере работают преимущественно молодые мастера, что предварительно является положительной тенденцией, поскольку салоны красоты решают одну из важнейших задач государственной политики в области содействия занятости молодежи.

Еще одной немаловажной характеристикой структуры занятости индустрии красоты выступает структура занятых по гендерной принадлежности (см. табл. ниже).

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга по гендерной принадлежности в 2020 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Мужчины, чел. | Уд. вес в общ. структуре, % | Женщины, чел. | Уд. вес в общ. структуре, % |
| Административно-управленческий персонал | 16 | 5,71 | 26 | 9,29 |
| Основной рабочий персонал | 21 | 7,5 | 174 | 62,14 |
| Вспомогательный персонал | 8 | 2,86 | 35 | 12,5 |
| Всего | 45 | 16,07 | 235 | 83,93 |

Источник: составлено автором

В соответствии с представленными в таблице данными, в структуре занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга преобладают женщины (83,77%). Тем не менее, распределение по категории персонала среди мужчин значительно отличается. Так, практически одинаковое количество мужчин занято на должностях административно-управленческого и основного рабочего характера (16 и 21 чел. соответственно), в то время как женщины занимают преимущественно должности основного рабочего персонала (174 чел.). Такой структурный перевес в сторону занятости женщин в индустрии красоты Санкт-Петербурга может свидетельствовать о наличии определенной привязки должности к полу занятого, однако 9 из 10 опрошенных руководителей салонов красоты утверждают, что при приеме на работу на должности как административно-управленческого, так и основного рабочего характера дискриминации по половому признаку в их организациях нет. Преобладание числа женщин в структуре занятых в индустрии красоты, вероятнее всего, обусловлено повышенным спросом на услуги салонов красоты и других предприятий данного сегмента, в котором аналогично со значительным перевесом преобладают женщины.

Рассмотрим также образовательную структуру занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга (см. табл. ниже).

* + - 1. Образовательная структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в 2020 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень образования | Численность, чел. | Уд. вес в общ. структуре, % |
| Высшее образование | 54 | 19,29 |
| Среднее профессиональное образование | 74 | 26,43 |
| Среднее образование | 152 | 54,29 |
| Всего | 280 | 100,00 |

Источник: составлено автором

С учетом специфики исследуемого сектора экономики, наиболее ценными навыками занятых являются их профессиональные компетенции в сфере оказания парикмахерских и косметических услуг, услуг по маникюру, педикюру, макияжу и др. Как правило, овладеть данными компетенциями позволяют либо специализированные учреждения, где сотрудники могут «получить» необходимую профессию, либо различные курсы и мастер-классы, по прохождению которых мастера получают документы, подтверждающие их квалификацию. Именно данный факт объясняет преобладание в образовательной структуре занятых сотрудников только со средним образованием (54,29%). Около 27% занятых имеют только среднее профессиональное образование, около 20% – высшее образование. Примечательно, что наличие высшего образования у занятого коррелирует с занимаемой им должностью: около 82% занятых на позициях административно-управленческого персонала имеют высшее образование или находятся на последних стадиях его получения. Тем не менее, необходимо учитывать и тот факт, что только 43% среди занятых на управленческих должностях с высшим образованием получили его непосредственно по специальности; 24% – по смежной специальности и 33% по специальности, не связанной с должностью, которую они занимают. Несоответствие навыков и знаний занимаемым ими должностям, как правило, является одной из первопричин снижения производительности труда населения в целом.

Подводя итог исследования образовательной структуры занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга, отметим, что, с одной стороны, преобладание среди занятых такого уровня образования, как среднее, означает, что отрасль является потенциально привлекательной для всего экономически-активного населения, заинтересованного данным направлением, поскольку в ней отсутствуют какие-либо существенные барьеры принятия на работу (свойственные, к примеру, высокотехнологичным отраслям). С другой стороны, данный сегмент практически не задействован в решении такой задачи государственной политики содействия занятости населения, как трудоустройство молодых выпускников по специальности.

Следующий критерий, по которому можно провести анализ занятости населения в индустрии красоты в Санкт-Петербурге, является продолжительность трудового стажа (см. табл. ниже).

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга по продолжительности стажа в 2020 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Трудовой стаж | Численность, чел. | Уд. вес в общ. структуре, % |
| <1 года | 35 | 12,50 |
| 1-5 лет | 163 | 58,21 |
| 5-10 лет | 58 | 20,71 |
| >10 лет | 24 | 8,57 |
| Всего | 280 | 100,00 |

Источник: составлено автором

Важно отметить, что в рамках настоящего анализа исследование структуры занятых проводилось по трудовому стажу, который каждый из сотрудников отработал в конкретном салоне красоты (т. е. текущем месте работы). Так, 12,5% занятых работают на текущем месте работы меньше 1 года, 58,21% – от 1 до 5 лет, 20,71% – от 5 до 10 лет и только 8,57% – более 10 лет. Необходимо отметить, что преимущественную часть группы занятых, трудовой стаж которых на текущем рабочем месте составляет менее 1 года, составляет основной рабочий персонал. С одной стороны, преобладание численности занятых с трудовым стажем от 1 до 5 лет мало что может сказать о динамике занятости населения Санкт-Петербурга в индустрии красоты, поскольку неизвестно, какая доля занятых из тех, кто работает на текущем рабочем месте, также ранее была занята в данном секторе экономики. Невозможность собрать необходимую информацию объясняется тем, что принявшие участие в опросе руководители салонов не ведут учет таких данных по занятым в своих организациях. С другой стороны, высокая доля сотрудников, проработавших 1-5 лет, может свидетельствовать о высокой текучести кадров в данном секторе, причем движение занятых происходит не внутри отрасли, а между секторами.

Исходя из всего вышеперечисленного, можно сделать следующие выводы по данной главе. Во-первых, методологию социально-экономического анализа составляют показатели занятости и безработицы населения, данные о структуре занятых в зависимости от возраста, гендерной принадлежности, образования и трудового стажа, а также данные о формах занятости по нескольким критериям. Исследование указанных данных в динамике проводится региональными органами статистики, которые затем используются городскими властями с целью корректировки положений региональной политики содействия занятости населения. Благодаря расчету рассмотренных показателей они получают объективную информацию о порядке организации труда в конкретном секторе, применении современных технологий, облегчающих труд сотрудников, и другие актуальные данные, на основе которых регламентируются мероприятия по регулированию занятости населения.

Во-вторых, социально-экономический анализ занятости индустрии красоты в Санкт-Петербурге показал, что данный сектор экономики привлекает преимущественно молодых мастеров возрастной группы 25-30 лет, причем женщины в структуре занятых преобладают со значительным перевесом (83,93% против 16,07%). Данная тенденция во многом обусловлена структурой спроса на услуги салонов красоты и других предприятий индустрии, значительную часть которых также потребляют женщины. Занятые в исследуемом сегменте, как правило, имеют только среднее образование (54,29%); безусловно, к специалистам бьюти-индустрии предъявляются определенные требования по владению навыками, опыту работу и др., однако высшее образование в данной сфере при трудоустройстве на должность мастера по маникюру, парикмахера и др. обычно не требуется. Специалисты салонов красоты проходят различные курсы и мастер-классы, однако не существует регламентированного порядка оценки степени их профессионализма. С одной стороны, индустрия красоты выступает привлекательной для заинтересованного в данном направлении населения, в том числе из-за отсутствия барьеров трудоустройства. С другой стороны, данный сегмент практически не задействован в решении такой задачи государственной политики содействия занятости населения, как трудоустройство молодых выпускников по специальности. Динамика состава и движения рабочей силы исследуемой индустрии свидетельствует о неблагоприятной ситуации по показателю занятости, поскольку по итогам 2020 г. снизился коэффициент оборота рабочей силы по приему, вырос коэффициент оборота рабочей силы по выбытию, а также отрицательное значение принял коэффициент общего оборота рабочей силы. Значительное число сотрудников в 2020 г. (около 81% из числа выбывших) покинуло текущее место работы по собственному желанию, что преимущественно было связано со снижением объема потока клиентов ввиду ограничений из-за пандемии COVID-19. По итогам 2020 г. ожидается снижение объема бьюти-рынка более чем на 15%, что также негативно скажется на занятости населения в данном сегменте.

2.2. Проблемы динамики занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга

Проведенный социально-экономический анализ структуры занятости в индустрии красоты показал, что отрасль является довольно перспективной и привлекательной для молодых женщин, а также не требует высоких барьеров для трудоустройства. Тем не менее, пандемия COVID-19 внесла существенные коррективы, в результате чего внутри отрасли произошли сдвиги среди занятого в ней населения. Разберем проблемы динамики занятости в исследуемом секторе на основе данных, аналогично полученных по методу опроса, проведенного в форме телефонного интервью среди руководителей салонов красоты Санкт-Петербурга. В ходе интервью респонденты ответили на вопросы о:

1. численности занятых по найму и привлеченных самозанятых в салонах красоты в 2018-2020 гг., где они на момент проведения интервью являлись руководителями;
2. режиме рабочего времени занятых в 2018-2020 гг.;
3. типах занятости в зависимости от регулярности трудовой деятельности, легитимности трудоустройства и организационно-правовых условий в 2018-2020 гг..

Анализ полученных данных начнем со структуры занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от способа участия в общественном труде (см. табл. ниже).

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от способа участия в общественном труде в 2018-2020 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип занятости | Число занятых в 2018 г., % | Число занятых в 2019 г., % | Число занятых в 2020 г., % |
| Занятость по найму | 94,2 | 92,6 | 74,7 |
| Самозанятые | 5,8 | 7,4 | 25,3 |

Источник: составлено автором

В соответствии с данными, представленными в таблице, можно сделать вывод о существенном росте самозанятых в индустрии красоты в 2020 г. Действительно, введенные из-за пандемии COVID-19 ограничения и правительственный эксперимент по ведению налога на профессиональный доход (т.е. появление категории «самозанятых»)[[72]](#footnote-72) вкупе привели к уходу значительной доли салонов в теневой сектор экономики. По данным общественно-политической газеты «Известия», по итогам 2020 г. доля нелегально работающих салонов красоты и парикмахерских выросла до 50% по всей России[[73]](#footnote-73). Результаты опроса руководителей салонов красоты Санкт-Петербурга показывают, что в субъекте число самозанятых в данном сегменте составляет половину от данного показателя (25,3%).

Рост числа самозанятых в бьюти-индустрии в настоящий момент, по мнению аналитика индустрии красоты Е. Москвичевой, приводит к возникновению следующих проблем для салонов красоты[[74]](#footnote-74):

* Проблема с кадрами. Многие работники уходят из салонов красоты и работают на себя, не боясь проверок налоговой службы относительно незаконных транзакций, поскольку любой клиент сможет перечислить деньги со своей банковской карты на карту мастера.
* Проблема с клиентами. Как уже было отмечено, клиенты предпочитают получить услугу в удобное для себя время, что является серьезным преимуществом самозанятых перед салонами красоты.
* «Искушение» для работодателей. По мнению эксперта, работодатели будут стремиться перевести работников на самозанятость, чтобы не платить за них взносы в пенсионные и страховые фонды.

Увеличение доли самозанятых в бьюти-индустрии, по мнению эксперта Е. Криворучко, приводит также к возникновению ряда рисков для владельцев салона, потребителей услуг красоты и самих самозанятых[[75]](#footnote-75). В первую очередь, руководитель салона красоты не может на постоянной основе привлекать самозанятых к выполнению работ, т.к. отношения с ними налоговая инспекция с большой вероятностью расценит как трудовые. Риски для самих самозанятых – финансовые. Так, период работы по данному налоговому режиму не включается в страховой стаж. Для решения данной проблемы необходимо платить страховые взносы самостоятельно. Наконец, одним из наиболее серьезных рисков для потребителей являются «пробелы» в регулировании деятельности самозанятых на законодательном уровне, связанные с обязанностью соблюдения санитарных требований. В настоящее время данные требования относятся только к салонам красоты и парикмахерским и никак не контролируются у самозанятых.

Указанные проблемы и риски становятся причинами ухода салонов красоты и других организаций бьюти-индустрии в тень. Среди иных причин также можно выделить повышение закупочных цен на косметические материалы, перебои в поставках, вызванные закрытием границ, а также давление на малый бизнес со стороны государства, при котором руководители не могут обеспечивать прежние условия труда в период снижения потока клиентов.

Рассмотрим также структуру занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от режима рабочего времени.

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от режима рабочего времени в 2018-2020 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип режима | Число занятых в 2018 г., % | Число занятых в 2019 г., % | Число занятых в 2020 г., % |
| Режим полного рабочего времени | 36,4 | 34,8 | 31,7 |
| Режим неполного рабочего времени | 63,6 | 65,2 | 68,3 |

Источник: составлено автором

Как показывают данные опроса, только 31,7% занятых осуществляли трудовую деятельность в режиме полного рабочего времени. Примечательно, что преобладание среди занятых в индустрии красоты неполного режима рабочего времени обусловлено преимущественно спецификой отрасли, поскольку, как правило, режим работы салонов красоты отличается от привычного, в результате чего занятые работают посменно.

Перейдем к оценке структуры занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от регулярности трудовой деятельности, представленной в табл. ниже.

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от регулярности трудовой деятельности в 2018-2020 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип занятости | Число занятых в 2018 г., % | Число занятых в 2019 г., % | Число занятых в 2020 г., % |
| Постоянная | 74,6 | 75,8 | 67,4 |
| Непостоянная | 25,4 | 24,2 | 32,6 |

Источник: составлено автором

Так, в 2018 и 2019 гг. на занятых на постоянной основе приходилось около 75% всех занятых в исследуемой сфере, в то время как в 2020 г. данный показатель снизился до 67,4%. Рост популярности непостоянной формы занятости аналогично обусловлен ростом числа самозанятых в данной сфере. На динамику данного показателя также повлияло ожидаемое снижение выручки всего сегмента на 15%, в результате чего часть работодателей приняли решение заключить с частью занятых договоры ГПХ, что позволяет им сократить объем социальных выплат в соответствующие фонды. Привлечение специалистов по договорам ГПХ относится к занятости на непостоянной основе.

Следующим типом занятости, динамику которого мы рассмотрим в рамках настоящей работы, является формальная и неформальная занятость в индустрии красоты Санкт-Петербурга (см. табл. ниже).

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от легитимности трудоустройства в 2020 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип занятости | Число занятых в 2018 г., % | Число занятых в 2019 г., % | Число занятых в 2020 г., % |
| Формальная | 87,5 | 85,8 | 83,8 |
| Неформальная | 12,5 | 14,2 | 16,2 |

Источник: составлено автором

В соответствии с проведенным опросом, в течение трех исследуемых периодов динамика неформальной занятости в салонах красоты, принявших участие в сборе первичной информации, оставалась стабильно невысокой. Необходимо отметить, что на объективность результатов опроса именно по данной форме занятости может быть искажена, поскольку нелегитимное трудоустройство в соответствии с российским законодательством наказывается значительными штрафами. Как уже было отмечено, неофициальные данные свидетельствуют об уходе в тень до 50% бьюти-организаций в крупных регионах и до 70% бьюти-организаций в отдаленных районах РФ. Такая динамика является достаточно тревожной и требует вмешательства как региональных, так и государственных субъектов власти по выводу компаний из теневого сектора экономики.

Рассмотрим структуру занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от организационно-правовых условий (см. табл. ниже).

* + - 1. Структура занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга в зависимости от организационно-правовых условий в 2018-2020 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип занятости | Число занятых в 2018 г., % | Число занятых в 2019 г., % | Число занятых в 2020 г., % |
| Стандартная | 36,8 | 21,1 | 15,8 |
| Нестандартная | 63,2 | 78,9 | 84,2 |

Источник: составлено автором

Как видно из представленной таблицы, в 2020 г. на 21% выросло число занятых в индустрии красоты Санкт-Петербурга по нестандартной форме занятости. Необходимо отметить, что данная динамика во многом обусловлена переходом многих компаний на дистанционный формат работы. Поскольку организовать работу салона красоты и парикмахерских практически невозможно, часть сотрудников, как уже было отмечено, принимали клиентов в домашних условиях. В 2020 г. на развитие индустрии красоты как в регионах России, так и во всей стране повлияло несколько тенденций, часть из которых мы рассмотрим более подробно.[[76]](#footnote-76)

В качестве первой тенденции можно отметить, что увеличение продаж косметических средств через Интернет не компенсирует снижение продаж в салонах красоты и других торговых точках, из-за чего снижается необходимость в содержании нескольких продавцов на рабочем месте (т. е. напрямую влияет на занятость населения). Некоторые бренды косметических товаров и розничные продавцы, у которых имеется достаточный объем резервных запасов продукции и которые готовы к увеличению спроса на их товар, сообщили о повышении дистанционных продаж более чем в 2 раза, чем аналогичный показатель до пандемии COVID-19.[[77]](#footnote-77) Крупный бренд Sephora подтвердил в опросе McKinsey, что продажи их продукции в США выросли на 30% по сравнению с 2019 г.., как и продажи косметической продукции Amazon за четырехнедельный период, закончившийся 11 апреля 2020 г.. В Китае, согласно исследованию McKinsey, онлайн-доходы игроков индустрии красоты во время пандемии также выросли на 20-30 %. На фоне значительного роста объема Интернет-продаж падают продажи косметики в розничных сетях. В то время как обычные аптеки, магазины массового потребления и продуктовые магазины остаются открытыми, поток их клиентов и доходы резко упали. Сеть аптек Boots UK сообщила, что ее общие продажи упали на две трети в период с 25 марта по 3 апреля 2020 г., при этом доходы от косметических товаров способствовали данному снижению.

Опыт Китая показывает, что возврат к реальным покупкам в салонах красоты и торговых точках может быть медленным и дифференцированным. Несмотря на повторное открытие специализированных магазинов косметики в Китае, их посещаемость остается на 9-43% ниже, чем до пандемии COVID-19[[78]](#footnote-78). Салоны красоты, также предлагающие косметические услуги на базе торговых центров, восстанавливаются еще медленнее. Даже после открытия около 60% крупных торговых центров в Китае сообщают о снижении продаж косметических средств на 30-70% в годовом исчислении в 1 кв. 2020 года.

Вторым трендом, задающим рост продаж косметических средств, являются различные рекламные акции, призванные привлечь потребителей и ликвидировать запасы, предназначенные для реализации в торговых точках. Конкуренция по предоставлению косметических средств и услуг постоянно растет, в результате чего престижные бренды вынуждены предлагать скидки до 40%, чтобы минимизировать неизбежные потери, вызванные снижением спроса на продукты индустрии красоты в торговых точках. По мере открытия салонов красоты и розничных магазинов косметических товаров, т. е. увеличения занятости в данном сегменте, ожидается наплыв рекламных акций, направленных на повышение посещаемости в салонах красоты.

Учитывая реалии работы из дома, физического дистанцирования и ношения масок, стало гораздо менее важно пользоваться косметикой и парфюмерией, что отображает влияние третьей тенденции. В отношении престижных брендов опросы McKinsey показывают, что объем закупок косметики и парфюмерии снизился на 55 и 75% соответственно по сравнению с прошлым годом. Когда потребители вернутся к офлайн-работе, многие продолжат носить маски, что еще больше замедлит восстановление популярности косметических средств для макияжа и самой процедуры. Одно из возможных исключений - это косметические процедуры «над маской». Китайский магнат «Alibaba» сообщил, что в течение недели с 18 февраля 2020 г. продажи косметики для глаз выросли на 150% за месяц.

Еще одна заметная тенденция – распространение и продажа самодельных косметических средств. Многие салоны красоты закрылись, и даже в тех местах, где они этого не сделали, потребители отказываются от услуг из-за опасений по поводу отсутствия достаточных дистанций. Кроме того, многие потребители, вероятно, столкнутся с экономическими трудностями после кризиса COVID-19, учитывая глобальную потерю рабочих мест и сбережений (спрос на косметические товары и процедуры является эластичным). В результате «домашнее» окрашивание волос, уход за ногтями и уход в других косметических категориях находят новых клиентов. В США компания «Nielsen» сообщила о росте продаж красок для волос и машинок для стрижки волос на 23% и 166% соответственно, в первую неделю апреля 2020 года по сравнению с прошлым годом. Продажи наборов для окрашивания волос «Madison Reed» на дому выросли в 10 раз с середины марта до середины апреля. В Великобритании онлайн-продажи лаков для ногтей престижных брендов росли еженедельно двузначными числами с момента начала карантина в марте 2020 г. Этот всплеск ухода за ногтями «в домашних условиях» заставил некоторых предположить, что эффект губной помады нынешнего кризиса имеет дополнительное измерение - «эффект лака для ногтей»[[79]](#footnote-79).

Оценивая долгосрочное влияние COVID-19 на индустрию красоты, можно предположить, что некоторые изменения, вызванные кризисом пандемии, скорее всего, будут постоянными. По результатам опроса McKinsey сформулировала три ключевых тенденции, при влиянии которых пандемия COVID-19 может коренным образом изменить индустрию красоты:

1. Распространение цифровых технологий. Электронная коммерция, ориентированная на потребителей, такая как веб-сайты брендов, доступные для покупок платформы социальных сетей и торговые площадки, станет более важной. По всему миру потребители указывают, что они, вероятно, увеличат свое присутствие в сети Интернет. Игроки индустрии красоты должны будут уделять приоритетное внимание цифровым каналам, чтобы привлечь и удержать внимание существующих и новых клиентов. Что касается эксплуатации косметических средств, использование ИИ для их тестирования необходимо будет ускорить, поскольку опасения по поводу безопасности и гигиены в корне мешают тестированию продукта. Относительно вопроса занятости данную тенденцию можно интерпретировать как угроза сокращения занятых, которые занимаются продажей косметических средств.

2. Ускорение внедрения инноваций в бьюти-индустрию. Как показала пандемия COVID-19, структура спроса не только на косметические товары и услуги, но и на любые другие продукты может привести к значительным сдвигам. Для достижения этого контрактные производители могут играть более важную роль как в диверсификации (и, таким образом, в снижении производственных рисков), так и в качестве идейных партнеров в области инноваций продуктов. Также существует потенциал для более тесного сотрудничества – в частности, между брендами и розничными торговцами - посредством обмена данными и объединения запасов.

3. Сделки по M&A бьюти-организаций и брендов учащаются. В связи с тем, что кризис COVID-19 нанес значительный ущерб балансам брендов, розничных продавцов и поставщиков, многим компаниям потребуется найти новые источники капитала.

Хотя индустрия красоты может оказаться в относительно более сильном положении, чем другие категории потребителей, 2020 год стал одним из худших периодов, которые данный сегмент когда-либо переживал. Однако индустрия красоты остается привлекательной в долгосрочной перспективе. Кризисная ситуация, связанная с COVID-19, вероятнее всего, ускорит тенденции роста глобального среднего класса и использование электронной коммерции, а не ознаменует собой совершенно новую почву.

Таким образом, анализ структуры занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга по типам занятости показал, что наиболее серьезной проблемой выступает уход как салонов красоты в целом, так и отдельных сотрудников в частности в теневой сектор, а также существенный рост числа самозанятых в данном направлении. Рост числа нелегально работающих салонов красоты в регионах в 2020 г. составил до 70%. Среди основных причин такой динамики можно выделить повышение закупочных цен на косметические материалы, перебои в поставках, вызванные закрытием границ, а также давление на малый бизнес со стороны государства, при котором руководители не могут обеспечивать прежние условия труда в период снижения потока клиентов. Среди других выявленных проблем можно отметить рост числа занятых в режиме неполного рабочего времени и числа занятых, работающих на непостоянной основе. Нестандартные формы занятости аналогично демонстрируют рост, что объясняется их активным развитием в период пандемии, когда дистанционная организация обслуживания и ведение бизнеса через Интернет вышло на первый план.

2.3. Направления регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга

Снижение объема бьюти-рынка по итогам 2020 г. на 30% и неблагоприятный прогноз на 2021 г. вынуждают руководителей салонов красоты, парикмахерских и других организаций в индустрии красоты Санкт-Петербурга идти на крайние меры – отправлять сотрудников в неоплачиваемый отпуск на неопределенный срок, снижать или задерживать заработную плату и даже проводить сокращение численности штата. Все это способствует усилению напряжения на рынке труда, поскольку приводит к высвобождению низкоквалифицированных кадров, что неизбежно ведет к росту безработицы. Часть выбывшей рабочей силы, имея узкий круг навыков и компетенций, долгое время не может найти работу по специальности, поскольку кризис охватил всю индустрию красоты. Другая часть, имея некоторые накопления, переходит в статус самозанятых, создавая высокий уровень конкуренции салонам красоты, которые в условиях пандемии не могут поддерживать ее. Проведенный в предыдущем параграфе анализ структур занятости населения Санкт-Петербурга в индустрии красоты выявил следующие ключевые проблемы занятости:

* уход салонов красоты и отдельных работников в теневой сектор экономики (до 70% в регионах за 2020 г.);
* неконтролируемый рост числа самозанятых, создающих серьезную конкуренцию салонам красоты, которую последние не могут поддерживать в текущих условиях;
* рост неформального типа занятости, обусловленный отсутствием необходимой поддержки малого бизнеса в РФ.

Учитывая выявленные проблемы, необходимо разработать соответствующие направления регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга, поскольку игнорирование данных вопросов ставит под угрозу эффективное существование целого сектора региональной экономики.

На рис. ниже представлены основные направления работы по улучшению занятости населения, которые способны оказать влияние на занятость и безработицу как в ближайшей, так и в долгосрочной перспективе.



* + 1. Основные направления совершенствования регулирования занятости населения

Источник: составлено автором на основе литературы[[80]](#footnote-80)

Ключевой среди выявленных проблем является уход индустрии красоты в теневой сектор экономики, что может оказать серьезное влияние на бюджетную статью доходов Санкт-Петербурга. Теневая экономика является сложным явлением, которое может иметь различные причины и последствия. Европейская комиссия определяет ненаблюдаемую экономику как состоящую из:

(1) незаконной деятельности, когда стороны являются добровольными партнерами в экономической транзакции;

(2) скрытой и подпольной деятельности, когда сами транзакции не противоречат закону, но о которых не сообщается с целью избегания официальной проверки;

(3) неформальные действия, при которых обычно не ведется никаких записей.

Согласно данному определению, теневая экономика может быть приурочена к незарегистрированным операциям, которые совершаются как зарегистрированными, так и незарегистрированными субъектами.

Теневая экономика – это комплексное явление, источники которого регулярно меняются во времени. Чтобы определить основные направления регулирования занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга по данному вопросу, необходимо выявить основные причины, по которым салоны красоты уходят в теневой сектор экономики. Среди потенциальных причин можно отметить следующие:

1. Высокое налоговое бремя. Уклонение от уплаты подоходного налога, налога на добавленную стоимость и других налогов рассматривается салонами красоты как фактор, стимулирующий уход в теневой сектор.

2. Необходимость уплаты взносов в ФСС, ФФОМС и т. д. В условиях пандемии COVID-19 и мастера, и руководители салонов красоты могут быть заинтересованы во вхождении в теневой сектор, что приведет к снижению суммы взносов на социальное страхование и увеличению получаемых доходов, что сократит затраты руководителей на рабочую силу.

3. Административные ограничения. Зарегистрированная деятельность в сфере экономики, в том числе в индустрии красоты, имеет риски быть затрудненной из-за большого бремени, которое накладывается административными правилами, приводящими к высоким затратам для бизнеса.

4. Качество администрирования и объективность системы правосудия в стране. Ощущение защиты со стороны закона создает стимулы для открытого осуществления деятельности. Более того, увеличение риска обнаружения недобросовестной работы бизнеса снижает у занятых и работодателей желание перейти в теневой сектор. Напротив, низкое качество административной и судебной системы также может способствовать данному переходу.

5. Экономические институты. Гибкость трудовых договоров, минимальная заработная плата и другие правила, определяющие экономическую среду, могут либо поощрять, либо препятствовать бизнесу работать в правовых рамках.

6. Цикл деловой активности. Торможение экономического роста, характерное для бьюти-индустрии в целом, и закономерное ограничение возможности официального трудоустройства могут стимулировать рабочих перейти в «ненаблюдаемый» сектор экономики.

Уход салонов красоты в теневую экономику влечет серьезные последствия, как экономические, так и социальные, среди них можно выделить:

1. Более низкая налоговая база. Теневой сектор экономики подразумевает стремление отдельных лиц или организаций уклоняться от налогообложения. Поэтому увеличение данного сектора означает, что большая часть экономики не охвачена налоговой системой, а это напрямую связано со снижением государственных доходов.

2. Меньшее количество и/или качество общественных благ. В связи с уменьшением доходов государства, теневая экономика отрицательно влияет на качество и количество предоставляемых общественных благ (например, общественной инфраструктуры).

3. Искажения в конкуренции. По сравнению с компаниями, работающими на официальном рынке, предприятия, работающие в теневой экономике, сокращая свои затраты, повышают свою конкурентоспособность.

4. Деградация экономических и социальных институтов. Снижение государственных доходов, в том числе налоговых поступлений, может вынудить правительство повысить налоговые ставки для покрытия своих расходов, а это коснется легально действующих компаний. В результате, многие официально работающие компании будут, вероятно, вынуждены перейти в теневую экономику или покинуть рынок.

5. Экономический рост. Из-за негативного влияния на легальную экономическую деятельность теневая экономика может ухудшить качество социальных и экономических институтов, доступность общественных благ для граждан.

Во многих областях последствия теневой экономики являются предметом активной полемики. Стоит отметить, что работы некоторых авторов посвящены исследованию вопроса о том, что теневая экономика и коррупция дополняют друг друга (при том, чем крупнее теневая экономика, тем более распространена коррупция). С другой стороны, некоторые утверждают, что теневая экономика может смягчить недочеты и искажения, вызванные правительством, и работать как заменитель коррупции (уменьшая ее масштабы).

Еще один спорный аспект последствий теневой экономики связан непосредственно с рынком труда. В период кризиса индустрии красоты население, заинтересованное в работе в данном секторе, может найти работу только в теневой экономике, особенно в период общемирового экономического спада, когда уровень безработицы высок. При данных обстоятельствах можно сказать, что наличие теневой экономики лучше ее отсутствия. Население, которое работает неофициально, чаще всего лишено социальной и правовой защиты, поэтому такая форма занятости влечет за собой множество рисков и затрат. Ему также может быть труднее развивать свои профессиональные навыки, продвигаться по службе, увеличивать заработки и получать законный трудовой договор в будущем, и, таким образом, они оказываются в ловушке теневой экономики. Более того, снижение стоимости работы в связи с использованием незарегистрированной занятости дает некоторым компаниям не совсем справедливое конкурентное преимущество перед другими компаниями, которые сообщают о своей занятости и платят все необходимые налоги и социальные отчисления.

Приведенные выше примеры показывают, что, несмотря на то, что теневая экономика может иметь некоторые преимущества, довольно очевидно, что негативных последствий «ненаблюдаемой» экономики все же больше. Поэтому важно искать решения, которые помогут эффективно уменьшить теневую экономику и ее негативные последствия.

Для возвращения из теневого сектора ушедших салонов красоты предлагаются следующий комплекс мероприятий:

* внедрение превентивных мер для замедления ухода в тень тех салонов красоты, парикмахерских и других представителей индустрии красоты, которые продолжают работать легально путем:
  + предоставления отсрочки по страховым взносам тем организациям, которые сохраняют значительную часть сотрудников без ухудшения их трудовых условий;
  + предоставление налоговых кредитов по пониженной ставке;
  + предоставление налоговых льгот на время кризиса, обусловленного карантинными ограничениями;
* стимулирование добровольного выхода из тени путем объявления налоговых амнистий и поощрения добровольного возвращения к легальной деятельности;
* повышение налоговой прозрачности и уровня обмена информации с налоговыми органами.

Одной из наиболее целесообразных мер по выходу салонов красоты из теневого сектора является создание программ, которые основаны на смягчении административного наказания или вовсе его отсутствии. Ключевыми факторами влияния являются высокий уровень ответственности за нарушение налогового законодательства и существенно более мягкое наказание в случае добровольного выхода. Более того, смягчение наказания может выражаться как в снижении денежных штрафов/процентов, так и в отмене уголовной ответственности для нарушителей.

Немаловажными также являются мероприятия, направленные на поддержание малого бизнеса в период пандемии COVID-19. В апреле 2021 г. ряд салонов и студий красоты, парикмахерских и других организаций индустрии красоты объединились в ассоциацию с целью формирования запроса о поддержке бьюти-отрасли на государственном уровне. В соответствии с требованием ассоциации, руководители бьюти-компаний просят включить индустрию красоты в первый пакет программы государственной поддержки бизнеса, пострадавшего от пандемии COVID-19.

Как было отмечено ранее, консолидация компания в кризисной ситуации является неизбежной, поскольку на кону стоит вопрос сохранения не только рабочих мест, но и всего бьюти-бизнеса. Как сообщает ассоциация, образованная столичными салонами красоты, московская индустрия красоты насчитывает более 250 тыс. рабочих мест. Сотрудники организаций индустрии красоты только в Москве регулярно предоставляют свои услуги свыше 750 тыс. клиентам. АПИК полагает, что индустрия красоты может оказаться в критическом состоянии в течение нескольких ближайших месяцев. Объединение руководителей организаций индустрии красоты в ассоциацию является важным этапом решения сложившейся кризисной ситуации, при которой необходимо переходить на конструктивный диалог с государством.

Несмотря на тот факт, что в настоящее время исследуемая отрасль до сих пор не включена в данный пакет поддержки, поддержка представителей малого и среднего бизнеса, работающих в сегментах, аналогично пострадавших от пандемии, все же была осуществлена. Принятие указанного пакета мер происходило в ускоренном режиме. Среди основных мероприятий поддержки можно выделить следующие:

* продление срока уплаты авансовых платежей за 1-ый квартал текущего года по налогу на имущество организаций и земельному налогу (действие отсрочки до 31 декабря);
* продление срока уплаты торгового сбора до конца текущего года торгового сбора;
* освобождение от платы за аренду приостановивших деятельность компаний, арендующих земельные участки и нежилые объекты у города;
* внедрение налоговых льгот, расширение льготного кредитования, снижение арендных ставок, распространение на самозанятых специалистов санитарных требований, которые установлены для работающих в тех же отраслях предпринимателей.

Важно отметить, что указанный пакет также включает внедрение санитарных требований для самозанятых, что позволит ограничить их конкуренцию в сегментах, где они представлены.

Таким образом, представленные направления регулирования занятости в индустрии красоты в Санкт-Петербурге позволят вернуть часть салонов красоты и других организаций исследуемого сектора из теневой экономики, а также сохранить рабочие места и не допустить существенных финансовых потерь бьюти-бизнеса.

Исходя из всего вышеперечисленного, можно сделать следующие выводы по данной главе. Во-первых, анализ структуры занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга по типам занятости показал, что наиболее серьезной проблемой выступает уход как салонов красоты в целом, так и отдельных сотрудников в частности в теневой сектор, а также существенный рост числа самозанятых в данном направлении. Среди основных причин такой динамики можно выделить повышение закупочных цен на косметические материалы, перебои в поставках, вызванные закрытием границ, а также давление на малый бизнес со стороны государства, при котором руководители не могут обеспечивать прежние условия труда в период снижения потока клиентов. Среди других выявленных проблем можно отметить рост числа занятых в режиме неполного рабочего времени и числа занятых, работающих на непостоянной основе.

Во-вторых, по выявленным в ходе анализа проблемам следующие направления регулирования занятости: реализация комплекса мер по выходу салонов красоты из теневого сектора путем внедрения как превентивных мер с целью удержания салонов красоты, осуществляющих деятельность легально, так и мер по смягчению административного наказания при добровольном выходе из теневого сектора. Также предлагается реализация аналогичного первому пакету мер поддержки столичных сегментов бизнеса с упором на предоставление налоговых отсрочек, кредитов и ограничение деятельности самозанятых через ужесточение требований.

# Заключение

В рамках проведённого исследования был проведен социально-экономический анализ индустрии красоты Санкт-Петербурга, которая в настоящее время активно развивается и представляет собой перспективную отрасль региональной экономики. По результатам изучения теоретических основ социально-экономического анализа, а также проведения соответствующего исследования были сделаны следующие выводы:

1.Тема регулирования рынка трудовых ресурсов была исследована значительным числом ученых. Среди основных теорий можно выделить: классическую теорию занятости, неоклассическую теорию, экономическую концепцию К. Маркса, кейнсианскую теорию занятости, институционализм, современный неоклассический синтез и другие.

Каждая экономическая школа старалась создать своё решение для проблем, связанных с безработицей и другими явлениями рынка труда и внесла свой вклад в развитие теоретических и практических исследований вопросов безработицы. Российскому рынку труда также присущи специфические особенности развития и проблемы (к примеру, проблемы занятости молодежи и женщин). Исследуемая индустрия красоты во многом решает проблемы трудоустройства перечисленных групп населения, поэтому анализ структуры, форм занятости, а также порядка ее регулирования в данном секторе экономики РФ является актуальным на сегодняшний день. При этом социально-экономический анализ необходимо проводить по видам, а также традиционным и новейшим формам занятости с использованием показателя уровня занятости. Информационной базой анализа выступают данные о среднесписочной численности сотрудников салонов красоты Санкт-Петербурга, возрастной, гендерной и образовательной структуре занятых, а также структуре занятых по продолжительности стажа, полученные в ходе телефонного интервью от руководителей 10 салонов красоты и парикмахерских Санкт-Петербурга.

2. Социально-экономический анализ занятости индустрии красоты в Санкт-Петербурге показал, что данный сектор экономики привлекает преимущественно молодых мастеров возрастной группы 25-30 лет, причем женщины в структуре занятых преобладают со значительным перевесом (83,93% против 16,07%). Данная тенденция во многом обусловлена структурой спроса на услуги салонов красоты и других предприятий индустрии, значительную часть которых также потребляют женщины. Занятые в исследуемом сегменте, как правило, имеют только среднее образование (54,29%); безусловно, к специалистам бьюти-индустрии предъявляются определенные требования по владению навыками, опыту работу и др., однако высшее образование в данной сфере при трудоустройстве на должность мастера по маникюру, парикмахера и др. обычно не требуется. Специалисты салонов красоты проходят различные курсы и мастер-классы, однако не существует регламентированного порядка оценки степени их профессионализма. С одной стороны, индустрия красоты выступает привлекательной для заинтересованного в данном направлении населения, в том числе из-за отсутствия барьеров трудоустройства. С другой стороны, данный сегмент практически не задействован в решении такой задачи государственной политики содействия занятости населения, как трудоустройство молодых выпускников по специальности. По итогам 2020 г. ожидается снижение объема бьюти-рынка более чем на 15%, что также негативно скажется на занятости населения в данном сегменте.

3.Анализ структуры занятости в индустрии красоты Санкт-Петербурга по типам занятости показал, что наиболее серьезной проблемой выступает уход как салонов красоты в целом, так и отдельных сотрудников в частности в теневой сектор, а также существенный рост числа самозанятых в данном направлении. По неофициальным данным рост числа нелегально работающих салонов красоты в регионах в 2020 г. составил до 70% (в Санкт-Петербурге результаты проведенного опроса показали рост данного показателя до 25,3%). Среди основных причин такой динамики можно выделить повышение закупочных цен на косметические материалы, перебои в поставках, вызванные закрытием границ, а также давление на малый бизнес со стороны государства, при котором руководители не могут обеспечивать прежние условия труда в период снижения потока клиентов. Среди других выявленных проблем можно отметить рост числа занятых в режиме неполного рабочего времени и числа занятых, работающих на непостоянной основе. Нестандартные формы занятости аналогично демонстрируют рост, что объясняется их активным развитием в период пандемии, когда дистанционная организация обслуживания и ведение бизнеса через Интернет вышло на первый план. На занятость в индустрии красоты также оказывают влияние такие глобальные тенденции, как рост продаж косметических средств через Интернет, снижение популярности косметики в период пандемии ввиду ношения масок и др.

В ходе анализа были выявлены следующие ключевые проблемы занятости:

* уход салонов красоты и отдельных работников в теневой сектор экономики (до 70% в регионах за 2020 г.);
* неконтролируемый рост числа самозанятых, создающих серьезную конкуренцию салонам красоты, которую последние не могут поддерживать в текущих условиях;
* рост неформального типа занятости, обусловленный отсутствием необходимой поддержки малого бизнеса в РФ.

Для возвращения из теневого сектора ушедших салонов красоты предлагаются следующий комплекс мероприятий:

* внедрение превентивных мер для замедления ухода в тень тех салонов красоты, парикмахерских и других представителей индустрии красоты, которые продолжают работать легально путем:
  + предоставления отсрочки по страховым взносам тем организациям, которые сохраняют значительную часть сотрудников без ухудшения их трудовых условий;
  + предоставление налоговых кредитов по пониженной ставке;
  + предоставление налоговых льгот на время кризиса, обусловленного карантинными ограничениями;
* стимулирование добровольного выхода из тени путем объявления налоговых амнистий и поощрения добровольного возвращения к легальной деятельности;
* повышение налоговой прозрачности и уровня обмена информации с налоговыми органами.

Также предлагается реализация аналогичного первому пакету мер поддержки столичных сегментов бизнеса с упором на предоставление налоговых отсрочек, кредитов и ограничение деятельности самозанятых через ужесточение требований.

# Список литературы

1. О занятости населения в Российской федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.04.2021) // «Консультант Плюс»: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.05.2021)
2. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» [Электронный ресурс] : федер. закон от 27.11.2018 №422-ФЗ (в ред. от 08.06.2020) // «Консультант Плюс»: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 10.05.2021).
3. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. –URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/ (дата обращения 23.04.2021)
4. Алиев И. М.  Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 4-е изд., пер. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2021. – 486 с.
5. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. – 2020. – №2(14). – С. 6-15.
6. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, Препринт - 2005. — 36 с.
7. Глинская М. И. Анализ распространения неформальной занятости в России: причины, формы и сферы сосредоточения //Вестник Российского экономического университета им. ГВ Плеханова. – 2018. – №. 4 (100).
8. Две проблемы и одно искушение самозанятости [Электронный ресурс] // Официальный сайт электронного журнала «Новости салонного бизнеса». – 2019, Москва. URL: <http://www.cosmo-expo.ru/19/2/320.php> (дата обращения 26.05.2021).
9. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c.
10. Забелина О. В., Мальцева А. В., Мирзабалаева Ф. И. Влияние цифровизации экономики на сохранение занятости и готовность работающего населения к опережающему обучению //Креативная экономика. – 2019. – Т. 13. – №. 6. – С. 1235-1252.
11. Зинченко А.И., Шмаков А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. // Вестник МГУ. – 1987. – т.14 – №4 – 34 с.
12. Сей, Ж.Б. Трактат по политической экономии. Фредерик Бастиа. Экономические софизмы. Экономические гармонии / Ж.Б. Сей. – М.: Дело, 2000. – 232 с.
13. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов т.1/ А. Смит. – М.: Наука, 1993. – 570 с
14. Мальтус, Т. Антология экономической классики / Т. Мальтус, Д. Кейнс, Ю.М. Ларин. – М.: 1993. – 353 c.
15. Маркс, К. Капитал. Т. 1. / К. Маркс, Ф. Энгельс –М.: Госполитиздат, 1960. – 907 с.
16. Маркс, К. Капитал. Т. 2. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М.: Госполитиздат, 1961. – 648 с.
17. Маршалл, А. Принципы экономической науки Т.1. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 414 с.
18. Маршалл, А. Принципы экономической науки. Т.2 / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 309 с.
19. Михнева, С.Г. Теория и методология системно–эволюционного исследования рынка труда / С.Г. Михнева. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с
20. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избр. произ. / Дж.М. Кейнс – М.: Экономика, 1993. – 287 с.
21. Кларк, Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. – М.: Экономика, 1992. – 447 с.
22. Кокин Ю.П. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития : монография / отв. ред. Р.С. Гринберг, П.В. Савченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 598 с.
23. Комарова Т.А. Понятие, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. – 2015. – №1(1). – С. 1-16.
24. Лиева Д. М. Общая характеристика деятельности салона красоты: классификация салонов и виды предоставляемых услуг // Материалы XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: https://scienceforum.ru/2019/article/2018011560 (дата обращения: 26.05.2021).
25. Михнева, С.Г. Теория и методология системно–эволюционного исследования рынка труда / С.Г. Михнева. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с.
26. Ойкен, В. Экономические системы / В. Ойкен // THESIS. T1. Вып. 2. – М.: Начала-пресс, 1993. – С. 18-31.
27. Пашян Э. А. Особенности услуг в индустрии красоты в контексте рыночных отношений // Инновационное развитие науки и образования. – 2020. – С. 85-87.
28. Попов А. В., Соловьева Т. С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий //Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2019. – Т. 12. – №. 5.
29. Потуданская В. Ф., Мокрецова А. В. Классификация нестандартных форм занятости //Бизнес. Образование. Право. – 2012. – №. 1. – С. 75-79.
30. Пигу, А. Экономическая теория благосостояния. В 2 т. / А. Пигу. – М.: Прогресс, 1985. – 166 с.
31. Плюснина Л. К. Занятость населения: теория, методология, управление / Л.К. Плюснина. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 388 с.
32. Работа на основе интернет-платформ как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения [Электронный ресурс] – URL: https://www.hse.ru/ma/lspm/news/206197685.html (дата обращения 23.04.2021).
33. Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «будущее в сфере труда» //Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2017. – №. 4(9). – С. 7-27.
34. Рикардо, Д. Сочинения: в 5-ти томах т. / Д. Рикардо; пер. с англ. Под ред. М.Н. Смит. М.: Госполитиздат, 1955. – Т. 1. – 360 с.
35. Риски, которые приносят в отрасль «самозанятые в красоте» [Электронный ресурс] // Официальный сайт электронного журнала «Новости салонного бизнеса». – 2019, Москва. URL: <http://www.cosmo-expo.ru/19/2/320.php> (дата обращения 26.05.2021).
36. Рофе А. И. Теоретические представления о труде //Труд и социальные отношения. – 2012. – №. 1. – С. 17-21.
37. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c.
38. Салоны красоты в Санкт-Петербурге. Студии красоты и парикмахерские в СПБ [Электронный ресурс] // Городской Интернет сайт о событиях, интересных местах и новостях Санкт-Петербурга «Peterburg2.ru». – Санкт-Петербург, 2005-2021. URL: https://peterburg2.ru/ (дата обращения 10.05.2021).
39. Самуэльсон, П. Экономика. Т.1. / П. Самуэльсон. – М.: НПО "АЛГОН" Машиностроение", 1997. – 332 с.
40. Самуэльсон, П. Экономика. Т.2. / П. Самуэльсон. – М.: НПО "АЛГОН" Машиностроение", 1997. – 415 с.
41. Сизова И. Л., Хусяинов Т. М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда //Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2017. – Т. 10. – №. 4.
42. Стиглер, Дж. Экономическая теория информации / Дж. Стиглер // Теория фирмы. – СПб.:, 1995. – С. 507-529.
43. Сучкова, Е.В. Безработица как индикатор экономической безопасности / Е.В. Сучкова // Факторы успеха. – 2017. – № 2 (9). – С. 84-89.
44. Тенденции в сфере занятости (На примере современной России). – Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. – 168 с.
45. Ускользающая красота: парикмахерские и маникюрные салоны уходят в тень [Электронный ресурс] // Общественно-политическая газета «Известия». – Москва, 2021. URL: <https://iz.ru/1144396/dmitrii-alekseev/uskolzaiushchaia-krasota-parikmakherskie-i-manikiurnye-salony-ukhodiat-v-ten> (дата обращения 10.05.2021).
46. Фелпс, Э. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений / Э. Фелпс // пер. с англ. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 472 с.
47. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/
48. Фролова И.Т. Философский словарь. – 1980. – 321 с.
49. Хазов А. К. Развитие сферы бытовых услуг как ресурс в преодолении кризиса на рынке труда // Сервис +. – 2011. – №2. – С. 42-48.
50. Чеканов, А.Е. Нестандартные формы занятости в предпринимательских структурах / А.Е. Чеканов // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). — М.: 2013. — №14. — С. 40–43
51. Экономическая теория. Хрестоматия / Сост. Е. Ф. Борисов. – М.: Высшая школа, 1995. – 448с.
52. Эрроу, К. Дж. Экономическая трансформация: темпы и масштабы // Реформы глазами американских и российских ученых – М.: Российский экономический журнал, 1996 – С. 75-86.
53. Dunlop, J. Industrial Relations Systems / J. Dunlop. – N.Y.: Holt, 1958. – 331 р.
54. How COVID-19 is changing the world of beauty [Электронный ресурс] // Официальный сайт консалтинговой компании «McKinsey&Company». – Чикаго, 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Consumer%20Packaged%20Goods/Our%20Insights/How%20COVID%2019%20is%20changing%20the%20world%20of%20beauty/How-COVID-19-is-changing-the-world-of-beauty-vF.pdf> (дата обращения 10.05.2021).

1. Эрроу, К. Дж. Экономическая трансформация: темпы и масштабы // Реформы глазами американских и российских ученых – М.: Российский экономический журнал, 1996 – С. 75-86. [↑](#footnote-ref-1)
2. Рикардо, Д. Сочинения: в 5-ти томах т. / Д. Рикардо; пер. с англ. Под ред. М.Н. Смит. М.: Госполитиздат, 1955. – Т. 1. – 360 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Сэй, Ж.Б. Трактат по политической экономии. Фредерик Бастиа. Экономические софизмы. Экономические гармонии / Ж.Б. Сей. – М.: Дело, 2000. – 232 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов т.1/ А. Смит. – М.: Наука, 1993. – 570 с [↑](#footnote-ref-4)
5. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-5)
6. Маркс, К. Капитал. Т. 1. / К. Маркс, Ф. Энгельс –М.: Госполитиздат, 1960. – 907 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Маркс, К. Капитал. Т. 2. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М.: Госполитиздат, 1961. – 648 с [↑](#footnote-ref-7)
8. Маршалл, А. Принципы экономической науки Т.1. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 414 с. [↑](#footnote-ref-8)
9. Маршалл, А. Принципы экономической науки. Т.2 / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 309 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Пигу, А. Экономическая теория благосостояния. В 2 т. / А. Пигу. – М.: Прогресс, 1985. – 166 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Кларк, Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. – М.: Экономика, 1992. – 447 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Михнева, С.Г. Теория и методология системно–эволюционного исследования рынка труда / С.Г. Михнева. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Плюснина, Л.К. Занятость населения: теория, методология, управление / Л.К. Плюснина. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 388 с. [↑](#footnote-ref-13)
14. Экономическая теория. Хрестоматия / Сост. Е. Ф. Борисов. – М.: Высшая школа, 1995. – 448с. [↑](#footnote-ref-14)
15. Мальтус, Т. Антология экономической классики / Т. Мальтус, Д. Кейнс, Ю.М. Ларин. – М.: 1993. – 353 c. [↑](#footnote-ref-15)
16. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-16)
17. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избр. произ. / Дж.М. Кейнс – М.: Экономика, 1993. – 287 с [↑](#footnote-ref-17)
18. Михнева, С.Г. Теория и методология системно–эволюционного исследования рынка труда / С.Г. Михнева. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с [↑](#footnote-ref-18)
19. Плюснина, Л.К. Занятость населения: теория, методология, управление / Л.К. Плюснина. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 388 с [↑](#footnote-ref-19)
20. Стиглер, Дж. Экономическая теория информации / Дж. Стиглер // Теория фирмы. – СПб.:, 1995. – С. 507-529. [↑](#footnote-ref-20)
21. Dunlop, J. Industrial Relations Systems / J. Dunlop. – N.Y.: Holt, 1958. – 331 р. [↑](#footnote-ref-21)
22. Плюснина, Л.К. Занятость населения: теория, методология, управление / Л.К. Плюснина. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 388 с [↑](#footnote-ref-22)
23. Ойкен, В. Экономические системы / В. Ойкен // THESIS. T1. Вып. 2. – М.: Начала-пресс, 1993. – С. 18-31 [↑](#footnote-ref-23)
24. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-24)
25. Михнева, С.Г. Теория и методология системно–эволюционного исследования рынка труда / С.Г. Михнева. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с. [↑](#footnote-ref-25)
26. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-26)
27. Фелпс, Э. Массовое процветание: Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений / Э. Фелпс // пер. с англ. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 472 с. [↑](#footnote-ref-27)
28. Михнева, С.Г. Теория и методология системно–эволюционного исследования рынка труда / С.Г. Михнева. – М.: Высшая школа, 2002. – 344 с. [↑](#footnote-ref-28)
29. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-29)
30. Самуэльсон, П. Экономика. Т.1. / П. Самуэльсон. – М.: НПО "АЛГОН" Машиностроение", 1997. – 332 с. [↑](#footnote-ref-30)
31. Самуэльсон, П. Экономика. Т.2. / П. Самуэльсон. – М.: НПО "АЛГОН" Машиностроение", 1997. – 415 с [↑](#footnote-ref-31)
32. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-32)
33. Тенденции в сфере занятости (На примере современной России). – Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. – 168 с. [↑](#footnote-ref-33)
34. Сарычева Т. В. Методология комплексного статистического анализа занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности //дис.... д-ра экон. наук. – 2017. – 415 c. [↑](#footnote-ref-34)
35. Мишкевич М. В., Чепик А. Г., Минат В. Н. К вопросу трактовки понятия" занятость населения" как социально-экономической категории //Экономика и право: теоретические и практические проблемы современности. – 2016. – С. 169-175. [↑](#footnote-ref-35)
36. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-36)
37. Рофе А. И. Теоретические представления о труде //Труд и социальные отношения. – 2012. – №. 1. – С. 17-21. [↑](#footnote-ref-37)
38. Кокин Ю.П. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития : монография / отв. ред. Р.С. Гринберг, П.В. Савченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 598 с. [↑](#footnote-ref-38)
39. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-39)
40. Лиева Д.М. Общая характеристика деятельности салона красоты: классификация салонов и виды предоставляемых услуг // Материалы XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: https://scienceforum.ru/2019/article/2018011560 (дата обращения: 26.05.2021). [↑](#footnote-ref-40)
41. Хазов А. К. Развитие сферы бытовых услуг как ресурс в преодолении кризиса на рынке труда // Сервис +. – 2011. – №2. – С. 42-48. [↑](#footnote-ref-41)
42. Фролова И.Т. Философский словарь. — 1980. — 321 с. [↑](#footnote-ref-42)
43. Зинченко А.И., Шмаков А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора. // Вестник МГУ. – 1987. – т.14 – №4 – 34 с. [↑](#footnote-ref-43)
44. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-44)
45. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-45)
46. Там же. [↑](#footnote-ref-46)
47. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-47)
48. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. –URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/ (дата обращения 23.04.2021) [↑](#footnote-ref-48)
49. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. –URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/ (дата обращения 23.04.2021). [↑](#footnote-ref-49)
50. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-50)
51. Там же. [↑](#footnote-ref-51)
52. Там же. [↑](#footnote-ref-52)
53. Глинская М.И. Анализ распространения неформальной занятости в России: причины, формы и сферы сосредоточения // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2018. – №4. – С. 123-134. [↑](#footnote-ref-53)
54. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-54)
55. Там же [↑](#footnote-ref-55)
56. Там же [↑](#footnote-ref-56)
57. Там же [↑](#footnote-ref-57)
58. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-58)
59. Там же [↑](#footnote-ref-59)
60. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, Препринт - 2005. — 36 с. [↑](#footnote-ref-60)
61. Комарова Т.А. Понятие, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. – 2015. – №1(1). – С. 1-16. [↑](#footnote-ref-61)
62. Разумова Т.О. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда»/ Т.О. Разумова, М.В. Артамонова [Электронный ресурс] –URL: https://docviewer.yandex.ru/view/121332298/?page=1&\*=FjVjylwnHBGOBlRWW0PP6WSDLwF7InVybCI6I mh0dHBzOi8vYXJjaGl2ZS5lY29uLm1zdS5ydS9zeXMvcmF3LnBocD9vPTM4ODcmcD1hdHRhY2 (дата обращения 23.04.2021) [↑](#footnote-ref-62)
63. Потуданская В.Ф. Классификация нестандартных форм занятости/ В.Ф. Потуданская, А.В. Мокрецова [Электронный ресурс] – URL: https://docviewer.yandex.ru/view/121332298/?page=1&\* = ru (дата обращения 23.04.2021) [↑](#footnote-ref-63)
64. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-64)
65. Работа на основе интернет-платформ как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения [Электронный ресурс] – URL: https://www.hse.ru/ma/lspm/news/206197685.html (дата обращения 23.04.2021) [↑](#footnote-ref-65)
66. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. – 2020. – №2(14). – С. 6-15. [↑](#footnote-ref-66)
67. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика // дис.... д-ра экон. наук. – 2020. – 333 c. [↑](#footnote-ref-67)
68. Там же. [↑](#footnote-ref-68)
69. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/ [↑](#footnote-ref-69)
70. О занятости населения в Российской федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.04.2021) // «Консультант Плюс»: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.05.2021) [↑](#footnote-ref-70)
71. Салоны красоты в Санкт-Петербурге. Студии красоты и парикмахерские в СПБ [Электронный ресурс] // Городской Интернет сайт о событиях, интересных местах и новостях Санкт-Петербурга «Peterburg2.ru». – Санкт-Петербург, 2005-2021. URL: https://peterburg2.ru/ (дата обращения 10.05.2021). [↑](#footnote-ref-71)
72. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» [Электронный ресурс] : федер. закон от 27.11.2018 №422-ФЗ (в ред. от 08.06.2020) // «Консультант Плюс»: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 10.05.2021). [↑](#footnote-ref-72)
73. Ускользающая красота: парикмахерские и маникюрные салоны уходят в тень [Электронный ресурс] // Общественно-политическая газета «Известия». – Москва, 2021. URL: <https://iz.ru/1144396/dmitrii-alekseev/uskolzaiushchaia-krasota-parikmakherskie-i-manikiurnye-salony-ukhodiat-v-ten> (дата обращения 10.05.2021). [↑](#footnote-ref-73)
74. Две проблемы и одно искушение самозанятости [Электронный ресурс] // Официальный сайт электронного журнала «Новости салонного бизнеса». – 2019, Москва. URL: <http://www.cosmo-expo.ru/19/2/320.php> (дата обращения 26.05.2021). [↑](#footnote-ref-74)
75. Риски, которые приносят в отрасль «самозанятые в красоте» [Электронный ресурс] // Официальный сайт электронного журнала «Новости салонного бизнеса». – 2019, Москва. URL: <http://www.cosmo-expo.ru/19/2/320.php> (дата обращения 26.05.2021). [↑](#footnote-ref-75)
76. How COVID-19 is changing the world of beauty [Электронный ресурс] // Официальный сайт консалтинговой компании «McKinsey&Company». – Чикаго, 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Consumer%20Packaged%20Goods/Our%20Insights/How%20COVID%2019%20is%20changing%20the%20world%20of%20beauty/How-COVID-19-is-changing-the-world-of-beauty-vF.pdf> (дата обращения 10.05.2021). [↑](#footnote-ref-76)
77. Там же. [↑](#footnote-ref-77)
78. Там же. [↑](#footnote-ref-78)
79. Там же. [↑](#footnote-ref-79)
80. Статистика. В 2 ч. Ч. 1 : учебник и практикум для вузов / В. С. Мхитарян [и др.] ; под ред. В. С. Мхитаряна. — 2-е изд., пер.. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2021. – 249 с. [↑](#footnote-ref-80)