

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В СИСТЕМЕ КРИТЕРИЕВ КОНЦЕПЦИИ «БУДУЩЕЕ В СФЕРЕ ТРУДА»*

Разумова Татьяна Олеговна
д.э.н., профессор,
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Артамонова Марина Вадимовна
к.э.н., доцент,
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

Данная статья посвящена анализу гибких форм занятости на российском рынке труда в рамках концепции МОТ «Будущее в сфере труда». Основная цель статьи – выявить особенности гибких форм занятости, рассмотреть предпосылки их возникновения и тенденции развития, а также определить существующие риски и новые перспективы, связанные с этими формами. Изучены базисные факторы формирования новой модели занятости и трудовых отношений и развития гибких трудовых отношений и новых форм занятости в эпоху глобализации. Проведен обзор исследований, раскрывающий критерии выделения и формы гибкой (нестандартной) занятости. Выявлены и систематизированы традиционные и новые формы занятости с указанием преимуществ и недостатков. Проведен постранный анализ и систематизация принципов обеспечения равных прав и гарантий работников, занятых на условиях неполного (гибкого) рабочего времени. Предложены меры, направленные на снижение дефицита достойного труда. Выработан механизм регулирования гибких форм занятости, профилактики негативных последствий их распространения, обеспечения социальной и правовой защищенности

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.

Разумова Т.О., e-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

Артамонова М.В., e-mail: mvirtamonova@gmail.com

работников через внедрение принципов концепций «Достойного труда» и «Будущее в сфере труда».

Ключевые слова: будущее в сфере труда, стандарты и дефицит достойного труда, новая модель занятости и трудовых отношений, гибкие формы занятости, временная занятость, занятость на условиях неполного рабочего времени, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость, гибкий рынок труда, гибкие трудовые отношения.

JEL коды: J 210, J 230, J 290.

Выдвинутая в преддверии столетия Международной организации труда (МОТ) инициатива ее Генерального директора Гая Райдера «Будущее в сфере труда», нацеленная на осмысление сегодняшних и формирование будущих отношений в трудовой сфере в соответствии со стандартами достойного труда, развивается в формате четырех базовых диалогов: труд и общество; достойные рабочие места для всех; организация труда и производства; управление сферой труда. В этой связи одной из задач, стоящих перед экспертным сообществом, является анализ тенденций эволюции занятости и трудовых отношений в современном мире с целью лучшего понимания и предотвращения рисков и выработки управленческих решений, направленных на развитие возможностей и повышение благосостояния всех членов общества.

Труд изначально выступает источником существования человека, способом реализации его базовых потребностей, но даже на фоне стремительного развития производительных сил и способностей человека, роста производства и потребления приходится признавать, что труд по-прежнему может осуществляться в условиях, разрушающих жизни: каждый год в мире на работе погибает 2,3 млн человек¹, 21 млн оказывается в положении принудительного труда и 168 млн² детей вынуждены трудиться в ущерб получению общего и профессионального образования, попадая в неизбежную «ловушку бедности». Однако уже на протяжении достаточно длительного времени МОТ не сводит требования к содержанию, значению и условиям труда лишь к безопасности и справедливости. В Филадельфийской декларации МОТ³ подчеркивается необходимость действий, обеспечивающих работникам возможность «получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние», и отмечается их право «осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие». Частью мандата МОТ является идея о том, что труд должен быть актом самореализации, наполненный осознанием личной и коллективной цели⁴.

¹ См. подробнее МБТ: Safety and Health at Work... (2014)

² См. подробнее МБТ: Profits and poverty... (2014)

³ См. подробнее Декларация Международной организации труда «О целях ...»
http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21469

⁴ См. подробнее Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда... (2015), с. 10.

Нельзя не заметить, что уходит в прошлое модель трудовых отношений, когда работа осуществляется всеми или хотя бы подавляющим большинством работников в режиме полного рабочего дня и полной рабочей недели по официально заключенному бессрочному трудовому договору, при соблюдении всех стандартных норм социальной поддержки, у одного работодателя на протяжении достаточно длительного времени, практически всей трудовой жизни. Нельзя сказать, что такой тип трудовых отношений, который долгое время было принято называть «стандартным»⁵, во многом типичный для середины двадцатого века, был идеален, это мог быть тяжелый и опасный физический труд, чреватый травмами и профессиональными заболеваниями. Привязанность к рабочему месту могла объясняться отсутствием реальной свободы выбора у работника, низкой территориальной и профессиональной мобильностью по причине недостаточного уровня благосостояния. Однако в этих условиях именно благодаря МОТ были сформированы стандарты социальной поддержки работников, определены гарантии занятости, направления развития социального диалога, профсоюзы стремились добиться лучших условий труда, предоставления возможности профессионального обучения и повышения квалификации, осуществляли материальную поддержку работников в тяжелой жизненной ситуации, обеспечения медицинского обслуживания, а также благоприятного соотношения труда и отдыха.

Стремительное развитие гибких трудовых отношений, включая появление новых форм занятости, уже в начале 2000-х гг. стало предметом исследования специалистов и даже нашло отражение в учебной литературе⁶. Результаты исследований сопровождаются противоречивыми прогнозами в отношении того, насколько эта гибкость соотносится с целями устойчивого развития тысячелетия⁷, выдвинутыми ООН и разделяемыми и поддерживаемыми МОТ. Есть серьезные опасения, что размывание стабильных и долгосрочных трудовых отношений подрывает социальные гарантии занятости, повышает риски попадания работников в бедность и нищету, обесценивает человеческий капитал, ведет к неуверенности работников в завтрашнем дне. Одновременно с отсутствием надежной работы и угрозой безработицы обостряются и риски сверхзанятости отдельных категорий работников, например, карьеро-ориентированной высокообразованной молодежи, что может повлечь за собой повышенную утомляемость и раннее «выгорание» с последующей тенденцией к уходу с рынка труда. Вместе с тем, нельзя не отметить «другое видение, в котором подчеркиваются свободы и возможности, формируемые на динамичных рынках труда, где предлагается беспрецедентный выбор возможностей и вознаграждений для лиц, готовых воспользоваться ими и обладающих для этого необходи-

⁵ В настоящее время термин «нестандартные» формы занятости принято заменять на «гибкие», «новые», «различные» формы занятости, однако в данной статье авторы при цитировании сохраняют термин «нестандартные» формы занятости там, где именно этот термин применяется в первоисточниках.

⁶ См. подробнее Колосова Р.П., Разумова Т.О., Луданик М.В. ... (2008)

⁷ См. подробнее: Повестка дня в области устойчивого развития до 2030 г.

<https://news.un.org/ru/story/2015/12/1277641>,

Цели в области устойчивого развития ООН 2015–2030: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

мыми навыками. Все более наукоемкая экономика платит дивиденды за способность к познанию и открывает новые перспективы, обогащающие содержание и смысл труда и дающие человеку больше возможностей контролировать свою трудовую деятельность»⁸.

В свете вышесказанного представляется важным рассмотреть особенности существующих в настоящее время разнообразных форм занятости, предпосылки их возникновения и тенденции развития, а также определить существующие риски и новые перспективы, связанные с этими формами.

Базисными факторами формирования новой модели занятости, основывающейся на распространении гибких ее форм, выступают смена технологических укладов и глобализация отношений в мировой экономике и на рынке труда, причем первый является основным трансформационным фактором, начавшим действовать раньше второго. Совместное влияние этих двух основополагающих воздействий обуславливает трансформации традиционных факторов рынка труда, вызывая сдвиги объективного и субъективного характера в спросе и предложении рабочей силы (см. табл. 1)⁹.

Таблица 1.

Объективные и субъективные факторы распространения гибкой занятости в эпоху глобализации¹⁰

Объективные факторы	Субъективные факторы
Смена технологических укладов	Готовность работодателей снизить издержки
Глобализация мировой экономики	Снижение роли социального диалога, коллективных договоров
Научно-технический прогресс (НТП) в различных современных формах	Повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала
Изменения в цикличности экономики, учащение кризисов, рост безработицы	Выход на рынок труда лиц, ранее не искавших трудовую занятость
Растущая сегментация социально-трудовой сферы, разновекторность ее развития	Массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в том числе на социально незащищенный труд
Ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы	
Демографические сдвиги в структуре населения	

В соответствии с классификацией, разработанной экспертами МОТ, к основным группам нестандартных форм занятости относятся¹¹: (1) временная занятость, (2) занятость на

⁸ См. подробнее Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда... (2015), с. 11.

⁹ См. подробнее Маслова Е.В. (2016), с. 89–90.

¹⁰ См. подробнее Дашкова Е.С. (2014), с. 21–22.

¹¹ См. подробнее Нестандартные формы занятости...(2017), с. 3.

условиях неполного рабочего времени, (3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, (4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость.

Временная занятость, при которой работники заняты определенный период времени, включает в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденную работу.

При **занятости на условиях неполного рабочего времени** продолжительность рабочих часов короче, чем при полной стандартной занятости.

Временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения – трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги, например, когда работник получает работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала, но выполняет работу для фирмы-пользователя услуг. В большинстве стран трудовые договоры заключены между агентством и работником, который выполняет работу, а отношения между агентством и фирмой-пользователем услуг регулируются гражданско-правовым договором. Считается, что работники, нанятые агентствами по предоставлению временного персонала, не вступают в трудовые правоотношения с фирмой-пользователем услуг.

Замаскированные трудовые отношения создают по определению МОТ «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом»¹². Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в то же время осуществляя руководство деятельностью работника и предоставляя непосредственные указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника. Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко или когда существуют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения.

Зависимая самостоятельная занятость, при которой работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа. На этих работников обычно не распространяются положения трудового законодательства или действие системы социального обеспечения, тем не менее, некоторые страны приняли специальные положения по распространению норм защиты и на зависимых самозанятых работников.

¹² См. подробнее МОТ (2003), с. 25. Цит. по: Нестандартные формы занятости... (2017), с. 3

Е.В. Ванкевич и *О.В. Зайцева* выделили пять критериев идентификации занятости: условия заключения трудового договора, продолжительность рабочего времени, расположение рабочего места, тип работодателя, тип занятости, с помощью которых авторы предложили упорядочить классификацию форм нестандартной занятости (см. табл. 2).

Таблица 2.

Критерии и формы нестандартной занятости¹³

Критерии выделения нестандартной занятости	Формы нестандартной занятости
Условия заключения трудового договора	1. Временная (непостоянная) занятость 2. Неформальная занятость
Продолжительность рабочего времени	1. Неполная (частичная) занятость: <ul style="list-style-type: none"> • добровольная • вынужденная 2. Сверхзанятость
Расположение рабочего места	Дистанционная занятость: <ul style="list-style-type: none"> • по степени использования ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> – с использованием ИКТ (<i>e</i>-занятость, телетруд, телеработа); – без использования ИКТ; • по специфике рабочего места: <ul style="list-style-type: none"> – работа на дому; – работа в специально оборудованном офисе
Тип работодателя	1. Заемный (привлеченный) труд 2. Самозанятость
Тип занятости	Дополнительная (вторичная)

По мнению *В.А. Базжиной*, *И.В. Цыганковой*, *О.Ю. Никишиной*, можно выделить «новые» формы нестандартной занятости, появившиеся в начале XXI в., в период формирования постиндустриальной экономики, и «старые», «традиционные», которые получили распространение еще до 90-х гг. XX в. (см. табл. 3).

¹³ См. подробнее Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. (2015), с. 132.

«Традиционные» и «новые» формы нестандартной занятости¹⁴

«Традиционные» формы нестандартной занятости, появившиеся до начала XXI в.	Преимущества	Недостатки
Временная, непостоянная или случайная занятость (форма занятости на основе срочных трудовых контрактов, договоров на выполнение определенного объема работ, сезонная занятость и т.д.)	Была выгодна только работодателю, позволяя нанять работников на короткий срок	Для временных работников рациональность использования рабочего времени не играет какой-либо роли, а их положение ухудшается с точки зрения гарантий занятости и уровня оплаты труда
Надомный труд (форма занятости, при которой работник трудится исключительно дома)	Позволял работнику рационально использовать рабочее время. Это была одна из первых форм нестандартной занятости, характеризующихся гибкостью рабочего времени	Риск потери профессионализма, невозможность построить карьеру в организации, социальная изоляция
Работа по скользящим графикам, посменная работа	Позволяла удлинить время работы оборудования, рационально использовать рабочее время персонала	Не была гибкой с точки зрения использования рабочего времени работником
Неполная занятость (занятость в течение неполного рабочего времени)	Положительно влияет на здоровье работника и его работоспособность, если применяется по инициативе работника (например, для учащейся молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью, лиц старших возрастов) и характеризуется улучшением баланса «семья-работа»	Ограничивает возможности заработка работника, если применяется по инициативе работодателя, выталкивает работника на неформальный рынок труда с целью подработок. Провоцирует эффект «дополнительного» работника, когда из-за недостатка денег в семье на рынок труда, как правило, нефор-

¹⁴ Адаптировано по: Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. (2014), с. 75–81; Цыганкова И.В. (2016), с. 121–132.

«Традиционные» формы нестандартной занятости, появившиеся до начала XXI в.	Преимущества	Недостатки
		мальный, вынуждены выходить ранее неработавшие члены семьи (пенсионеры, подростки)
Самозанятость (занятость лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью)	Рациональное использование рабочего времени: работник заинтересован в том, чтобы за короткое время достичь максимальных результатов, так как от этого зависит его доход и продолжительность свободного времени	Незащищенность работника, если он не обладает предпринимательскими навыками, знанием юриспруденции, маркетинга, факторов потребительского спроса, ценообразования и пр.
Сверхзанятость	Если это добровольный выбор работника – позволяет использовать ресурсы карьероориентированных работников, трудоголиков, дает возможности самореализации в профессии, дает дополнительные заработки.	Снижает качество трудовой жизни работающих, не способствуют сохранению здоровья и работоспособности; ведет к хроническому переутомлению организма, возникновению профессиональных заболеваний, росту вероятности получения травм
«Новые» формы нестандартной занятости, появившиеся в постиндустриальной экономике (с начала XXI в.)	Преимущества	Недостатки
Заемный труд (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг)	Заемный труд играет положительную роль для работника, если речь идет о трудоустройстве безработных и создании для них новых рабочих мест	При выведении сотрудников за штат «родного» предприятия и передаче их агентству, работники теряют гарантии занятости, снижается производительность их труда и удовлетворенность трудом, уровень оплаты труда, повышаются

«Традиционные» формы нестандартной занятости, появившиеся до начала XXI в.	Преимущества	Недостатки
		шансы возникновения трудовых конфликтов
Телетруд	Возможность распределять рабочее время по своему усмотрению; отсутствие тотального контроля со стороны работодателя, хорошие возможности сочетания профессиональной жизни и обучения; повышение удовлетворенности трудом от увеличения продолжительности свободного времени в течение суток; получение возможности трудоустройства работникам, которые не могут работать в обычном режиме работы	Риск потери профессиональной и социальной компетенции, снижение шансов построить карьеру, опасность социальной изоляции
Гибкие формы работы (рабочее время с гибким началом и окончанием рабочего дня, гибкое скользящее рабочее время, смена рабочего времени, гибкое неполное рабочее время)	Работник имеет возможность распределять рабочее время по своему усмотрению, что снижает утомление работника, позволяет работать в часы, когда человек чувствует себя хорошо и наиболее активен Выгодно работодателю, поскольку удлиняет часы работы предприятия в целях удовлетворения потребностей клиентов. Снижает абсентеизм работников	Требует более жесткого контроля за использованием рабочего времени, требует дополнительных усилий со стороны менеджмента для организации эффективного взаимодействия работников
Фриланс	Возможность использования информационных и телекоммуникационных систем в трудовой деятельности (вся работа либо какая-то ее часть	Если фрилансеры не выступают в качестве индивидуальных предпринимателей, то они не находятся в право-

«Традиционные» формы нестандартной занятости, появившиеся до начала XXI в.	Преимущества	Недостатки
	выполняется дистанционно), определенная независимость от работодателя, свободный график работы, рациональное использование рабочего времени.	вом поле и не являются социально защищенной группой работников. Трудовой кодекс РФ не регулирует многие стороны фриланса. Отсутствие социальной поддержки.

Большинство исследователей¹⁵ сходятся в том, что распространение разнообразных форм занятости осуществляется по наиболее уязвимым направлениям, имея ввиду как группы населения, так и территории и виды занятости. В гибких режимах рабочего времени в первую очередь заинтересованы специфические контингенты рабочей силы: женщины с семейными обязанностями, учащая молодежь, лица пожилого возраста, лица с ограниченной трудоспособностью. При этом временные работники, часто используются на непрестижных рабочих местах, не требующих высокой профессиональной квалификации и, соответственно, не приносящих высоких заработков.

Гибкие режимы рабочего времени широко используются не только для временных и случайных, но и для постоянных работников (особенно на мелких предприятиях, в сезонных отраслях, на непрестижных работах) в периоды спада деловой активности, при нехватке рабочей силы на полную занятость, для увеличения периода работы оборудования, привлечения и закрепления рабочей силы и т.п. Основной принцип применения гибких режимов – сокращение простоев и других потерь рабочего времени по объективным причинам при максимальном согласовании этих режимов с потребностями производства и возможностями работников¹⁶. При этом в сложных экономических условиях подобная гибкость позволяет работодателям сохранить рабочие места, а работникам – получить хотя бы временную работу, что предпочтительнее по сравнению с безработицей. Требуется дополнительные исследования для получения информации, позволяющей достоверно судить о том, является ли выбор работником гибкой, например, неполной формы занятости добровольным и предпочтительным, или же это сугубо вынужденный шаг, альтернативой которому выступает лишь безработица. Однако есть методика оценки влияния гибких форм занятости на рынок труда, призванная дать возможность оценить позитивное и негативное воздействие данных форм на рынок труда (см. табл. 4). На основании полученных результатов может быть предложен комплекс мер, поддерживающих развитие форм занятости, способствующих достижению и сохранению баланса на рынке труда, рациональному использованию рабочего времени на предприятиях.

¹⁵ См. подробнее Федченко А., Дорохова Н., Дашкова Е. (2018), с. 16–24; Бойцова Е.Ю. (2017).

¹⁶ См. подробнее Злобин Р.Р. (2011), с. 167.

Показатели оценки влияния нестандартных форм занятости на рынок труда¹⁷

Формы занятости и режимы рабочего времени	Показатели		
	Отражающие негативное влияние на рынок труда	Отражающие позитивное влияние на рынок труда	Примечание
Неполная занятость	<p>1. Численность работников, занятых неполное рабочее время по инициативе работодателя.</p> <p>2. Удельный вес работников, занятых неполное рабочее время по инициативе работодателя, среди общей численности работников</p>	<p>1. Численность работников, занятых неполное рабочее время по собственному желанию.</p> <p>2. Удельный вес работников, занятых неполное рабочее время по собственному желанию</p>	<p>Показатель численности занятых неполное рабочее время целесообразно рассматривать в динамике за ряд лет. Это позволит выявить тенденции развития данной формы занятости (на предприятии, в рамках вида экономической деятельности, либо всей национальной экономики) рассматривать в динамике за ряд лет. Это позволит выявить тенденции развития данной формы занятости (на предприятии, в рамках вида экономической деятельности, либо всей национальной экономики)</p>
Временная, непостоянная или случайная занятость	<p>1. Средняя продолжительность работы временно занятых, мес.</p> <p>2. Удельный вес временно занятых среди</p>	<p>1. Удельный вес временно занятых, продолжительность времени найма на одном предприятии, у которых составляет более 1 года</p>	<p>Показатели, отражающие удельный вес временно занятых, продолжительность времени найма у которых составляет бо-</p>

¹⁷ Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. Декабрь. № 24(270). С. 82–83.

Формы занятости и режимы рабочего времени	Показатели		
	Отражающие негативное влияние на рынок труда	Отражающие позитивно влияние на рынок труда	Примечание
	<p>общей численности работников.</p> <p>3. Удельный вес временно занятых, продолжительность времени найма на одном предприятии, у которых составляет менее 1 года</p>		<p>более 1 года, свидетельствуют об определенных гарантиях занятости для работника в течение краткосрочного периода</p>
Сверхзанятость	<p>1. Удельный вес работников, регулярно занятых, более 40 ч. в неделю</p>		<p>Сверхзанятость бывает по инициативе работодателя и работника. Во втором случае она обычно связана с презентеизмом – желанием работать «на износ»</p>
Телетруд (дистанционная занятость)	<p>1. Удельный вес домашних работников среди общей численности работников</p>	<p>1. Удельный вес теле работников, для которых предусмотрено сочетание труда на рабочем месте на предприятии и на удаленных рабочих местах</p>	<p>Дистанционная занятость работников, трудящихся исключительно дома, способствует социальной изоляции и потере профессионализма, что является причиной увольнений по собственному желанию и негативно влияет на внутренний рынок труда предприятия</p>
Заемный труд	<p>1. Средняя продолжительность работы заемных работников на предприятии, мес.</p> <p>2. Удельный вес заемных работников</p>	<p>1. Удельный вес заемных работников, продолжительность времени найма на одном предприятии у</p>	<p>Показатель удельного веса заемных работников с продолжительностью времени найма более</p>

Формы занятости и режимы рабочего времени	Показатели		
	Отражающие негативное влияние на рынок труда	Отражающие позитивно влияние на рынок труда	Примечание
	среди общей численности работников. 3. Удельный вес заемных работников с продолжительностью времени найма на одном предприятии менее одного года	которых составляет более одного года	одного года свидетельствует об определенных гарантиях занятости для работника в течение краткосрочного периода
Гибкие формы работы (рабочее время с гибким началом и окончанием рабочего дня, гибкое скользящее рабочее время, смена рабочего времени)	-	1. Численность работников, для которых применяются гибкие формы работы. 2. Удельный вес работников, для которых применяются гибкие формы работы, среди общей численности работников	Расчет показателей может быть произведен отдельно по каждой из гибких форм работы. Это позволит выявить те из них, которые получили приоритетное развитие в рамках вида экономической деятельности, либо всей экономики страны

Сложно оценить численность и состав работников, для которых применяются гибкие формы работы, поскольку учет данных групп, занятых в масштабах всей страны, до настоящего времени не проводился, это – предмет будущих исследований. Наибольшие риски различных форм занятости специалисты связывают с дефицитом достойного труда при соответствующих видах трудовых отношений. Осознание странами и правительствами таких рисков выражается в том, что предпринимаются специальные меры для обеспечения равных прав и гарантий работников, занятых, например, на условиях неполного рабочего времени (см. табл. 5).

Принципы равенства в обращении с работниками, занятыми на условиях неполного рабочего времени¹⁸

Положения	Страны
Общие положения о недопущении дискриминации	Армения, Болгария, Чили, Франция, Венгрия (прямая и косвенная дискриминация запрещены); Италия, Латвия, Литва, Люксембург (особые положения включены в коллективные трудовые договоры); бывшая Югославская республика Македония, Мали, Молдова, Норвегия, Румыния, Сенегал, Словакия, Словения, Испания, Тунис (существуют особые положения); Вьетнам (право на равные возможности и обращение)
Равенство в обращении, кроме случаев, когда есть объективные причины для обратного	Австрия, Бельгия, Кабо-Верде, Кипр, Эстония, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Мальта, Мозамбик, Нидерланды, Португалия (объективные причины должны быть оговорены в коллективном трудовом договоре); Швеция, Турция (запрет на неравенство в обращении, связанное лишь с тем, что работник занят на условиях неполного рабочего времени, если нет другой объективной причины), Великобритания
Пропорциональные денежные выплаты	Аргентина, Австрия, Бразилия, Кабо-Верде, Кипр, Эквадор, Франция, Германия, Греция, Исландия, Иран, Ирландия, Италия, Республика Корея, Литва, Люксембург, Мали, Мальта, Маврикий (надбавка может составлять до 5%), Мозамбик, Португалия, Румыния, Российская Федерация, Сенегал, Сейшелы, Словакия, Испания, Тунис, Турция, Боливарианская Республика Венесуэла

В Российской Федерации (РФ) 05 мая 2014 г. принят закон ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно ему, в Трудовом Кодексе РФ введена статья 56.1. о запрете заемного труда с 01 января 2016 г. Но в главе 53.1 – «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников» сохраняется возможность привлечения персонала у компаний, зарегистрированных как частные агентства занятости, в случае, если они прошли аккредитацию. При этом введены ограничения на сроки привлечения работников (до 9 мес.), условия привлечения (запрет на использование привлеченных работников на особо вредных работах, для замены бастующих и т.д.)¹⁹. Данные изменения способствуют усилению социальной защищенности наемных работников.

Действенным инструментом регулирования, способствующим преодолению дефицита достойного труда в условиях различных форм занятости, являются коллективные трудовые

¹⁸ См. подробнее Нестандартные формы занятости... (2017), с. 25.

¹⁹ См. подробнее Федеральный закон РФ от 05 мая 2014 г. № ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»

договоры и совершенствование системы социального страхования (см. табл. 6). При этом высоким рискам подвержен труд индивидуальных работников, фрилансеров.

Таблица 6.

Расширение охвата системы социального страхования: ограничения и политические меры²⁰

	Охват и исключения	Какие меры позволят обеспечить эффективный охват этой группы?
Занятость на условиях неполного рабочего времени	<p>Охват в случае, когда минимальная продолжительность рабочего времени или заработной платы отвечают пороговым значениям.</p> <p>Если работник работает на нескольких работодателей, могут применяться особые нормы.</p> <p>Минимальная занятость на условиях неполного рабочего времени часто исключается из охвата, или для нее действуют особые нормы</p>	<p>Устранение или снижение применяемых пороговых значений.</p> <p>Обеспечение практических решений в отношении работников, работающих на нескольких работодателей, а также в отношении тех, кто совмещает зависимую работу на условиях неполного рабочего времени и самостоятельную занятость</p>
Временная занятость	<p>Охват в случае, когда минимальная продолжительность занятости отвечает пороговым значениям.</p> <p>Случайные работники часто исключаются из охвата</p>	<p>Устранение или снижение применяемых пороговых значений в отношении минимальной продолжительности занятости.</p> <p>Повышение гибкости в отношении количества взносов, необходимых для получения права на пособия; обеспечение права на перерывы в выплате взносов (например, определенное количество взносов в течение определенного количества месяцев).</p> <p>Сохранение права на социальное обеспечение при переходе из одной си-</p>

²⁰ См. подробнее Нестандартные формы занятости... (2017), с. 34.

	Охват и исключения	Какие меры позволят обеспечить эффективный охват этой группы?
		<p>стемы социального обеспечения в другую и создание возможностей для свободной смены работы.</p> <p>Упрощение административных процедур для регистрации и уплаты взносов</p>
Временный заемный труд	Охват: через агентство занятости (применяются пороговые значения в отношении продолжительности занятости и рабочего времени)	<p>Обеспечение соблюдения законодательства; введение совместной ответственности.</p> <p>Принятие мер, распространяющих охват на временных работников и работников на условиях неполного рабочего времени, также, скорее всего, обеспечит поддержку для временных заемных работников</p>
Замаскированные трудовые правоотношения и зависимая самостоятельная занятость	Охвачены в той мере, в которой охвачены лица с самостоятельной занятостью, или если принимаются особые меры для недопущения неправильной классификации работников и обеспечения необходимого уровня защиты	<p>Предотвращение случаев неправильной классификации работников и обеспечение необходимой защиты лицам с зависимой самостоятельной занятостью.</p> <p>Упрощение административных процедур регистрации и уплаты взносов. Адаптация механизмов социального обеспечения к потребностям и условиям труда самозанятых работников, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью</p>
В дополнение к этим мерам необходимо обеспечение минимальных уровней социальной защиты для всех категорий работников		

Распространено мнение, что в мировом масштабе гибкие формы занятости начинают доминировать над жесткими. Следовательно, необходимо определить механизмы их регулирования, профилактики негативных последствий их распространения, обеспечения социальной и правовой защищенности работников через внедрение принципов концепций Достойного труда и сочетание гибкой политики в сфере занятости с высокой степенью социальной защищенности (flexicurity), как считают авторы из Республики Беларусь²¹, а также российские исследователи из Воронежского государственного университета, НИУ ВШЭ и др.²²:

²¹ См. подробнее Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. (2015), с. 144.

²² См. подробнее Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. (2018), с. 17; Варшавская Е. (2007), с. 26–29.

– формирование информационно-аналитической системы управления нестандартными формами занятости, усовершенствование методики сбора статистической информации по видам нестандартной занятости для их достоверной статистической оценки;

– совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений;

– совершенствование системы социального страхования (разграничение трудовых и иных видов отношений, конкретизация условий, при которых нестандартные формы занятости регулируются трудовым законодательством; регулирование использования нестандартных форм занятости, установление ограничений на использование определенных форм нестандартной занятости и механизмов контроля выполнения трудовых договоренностей; обеспечение гарантий равного отношения ко всем работникам, независимо от их правового статуса);

– укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства, направленного, в частности, на идентификацию новых видов занятости, формализацию статуса работников, занятых нестандартными видами труда;

– обеспечение совместных действий профсоюзов по обеспечению гарантий социальной защиты работников в условиях гибкой занятости;

– установление договорных отношений между работодателями и наемными работниками, обеспечивающих необходимую гибкость для обеих сторон трудового процесса;

– формирование активной политики на рынке труда, стимулирующей мобильность наемных работников;

– совершенствование системы образования и переподготовки, способствующей развитию профессиональных навыков работника в течение всего периода его трудовой деятельности и обеспечивающей его адаптацию к быстро меняющейся конъюнктуре рынка труда;

– развитие системы социальной защиты населения, гарантирующей необходимую поддержку уровня дохода безработных и граждан, не входящих в состав рабочей силы.

Реализация обозначенных направлений позволит обеспечить достойные условия труда работников в условиях гибких форм занятости, поддержать их легитимное развитие в нормативно-правовом поле. Это повысит адаптационные способности рынка труда в приспособлении к меняющейся конфигурации национальной экономики, обеспечит согласованность экономической и социальной политики.

Выводы

Развитие многообразия форм занятости в современной экономике является следствием различных причин, среди которых не последнее место занимают предпочтения самих работ-

ников. Распространение гибкой занятости, предполагающей работу на условиях неполного рабочего времени или сверхурочную работу, различные формы трудового договора, удаленную работу и пр. открывает новые возможности для многих групп населения, которые ранее вытеснялись с рынка труда из-за ограничений в отношении стандартных режимов труда и форм занятости. Вместе с тем, по-прежнему сохраняются риски того, что сторонами не будут соблюдаться договорные условия, работа окажется социально незащищенной, вредной или опасной. Насколько те или иные формы занятости соответствуют критериям достойного труда зависит не только от того, добровольно ли работник вступил в трудовые отношения, но и от того, готов ли он в составе трудового коллектива или в одиночку защищать свои права, обладает ли он не только профессиональными знаниями, чтобы заинтересовать работодателя, но и общим развитием в плане правовой и финансовой грамотности для защиты своих интересов. Эти аспекты современных трудовых отношений, равно как и более полная и всесторонняя оценка масштабов распространения различных форм трудовых отношений заслуживают дальнейших специальных исследований.

Список литературы

Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда: Доклад Генерального директора МОТ на 104 сессии МОТ. Женева, 2015.

Федеральный закон РФ от 05 мая 2014 г. № ФЗ-116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2014/05/07/trud-dok.html>

Повестка дня в области устойчивого развития до 2030 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://news.un.org/ru/story/2015/12/1277641>

Цели в области устойчивого развития ООН 2015–2030 гг. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

МБТ: Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention. XX Всемирный конгресс по безопасности и гигиене труда 2014 г.: Глобальный форум по мерам профилактики, 24–27 августа 2014 г. Франкфурт, Германия (МБТ, Женева, 2014 г.).

МБТ: Profits and poverty: The economics of forced labour. Женева, 2014.

Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» [рус., англ.] (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21469

Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. Декабрь. № 24(270). С. 71–86.

Бойцова Е.Ю. Нестандартные формы занятости как инструмент решения проблем отечественного и зарубежного рынка труда // Human Progress. 2017. Т. 3. № 9. [Электронный ресурс]. URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_9/Boicova.pdf, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорус. экон. журнал. 2015. № 3. С. 129–146.

Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. 2007. № 10. С. 26–29.

Гимпельсон В., Капелюшников Р., Вишневская Н. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ВШЭ, 2014. – 536 с.

Дашкова Е.С. Нестандартная занятость в России / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2014. № 2. С. 21–22.

Долженко Р.А. Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // Вестн. Алтайск. гос. аграрного ун-та. 2014. № 1. С. 168–173.

Злобин Р.Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости // Вестн. Саратов. гос. социально-экономического ун-та. 2011. № 4 (38). С. 166–169.

Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015. Т. 6. № 1. С. 55–64.

Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е. В. Маслова // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 89–90.

Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Б. А. Мусаев // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 2. С. 3–4.

Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева: МБТ, 2017. 39 с.

Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты // МЭМО. 2018. Т. 62. № 1. С. 16–24.

Цыганкова И.В. Нестандартные формы занятости как фактор, способствующий увеличению ресурса жизнедеятельности организма // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: Материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 121–132.

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT THROUGH THE PRISM OF THE “FUTURE OF WORK” CONCEPT

Tatyana Razumova
*Doctor of Economics, Professor,
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Marina Artamonova
*Ph.D., Associate Professor,
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Abstract

This article is devoted to the analysis of flexible forms of employment in the Russian labor market within the ILO concept "Future of work". The main purpose of the article is to identify the features of flexible forms of employment, to consider the prerequisites for their emergence and development trends, as well as to identify existing risks and new prospects associated with these forms. The basic factors of the formation of a new model of employment and labor relations and the development of flexible labor relations and new forms of employment in the era of globalization are studied. The review of researches revealing criteria of allocation and forms of flexible employment is carried out. Traditional and new forms of employment are identified and systematized, indicating advantages and disadvantages. A country-by-country analysis and systematization of the principles of ensuring equal rights and guarantees of workers engaged in part-time (flexible) work. The measures aimed at reducing the deficit of decent work are proposed. The mechanism of regulation of flexible forms of employment, prevention of negative consequences of their distribution, ensuring social and legal protection of workers is presented through the introduction of the principles of Decent work and "Future in the field of labor."

Keywords: future of work, standards and deficit of decent work, new model of employment and labor relations, flexible forms of employment, temporary employment, part-time employment, disguised labor relations and dependent self-employment, flexible labor market, flexible labor relations.

JEL codes: J 210, J 230, J 290.