

Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие

The Influence of Atypical Employment on Socioeconomic Development

Получено 27.01.2020

Одобрено 25.02.2020

Опубликовано 27.03.2020

УДК: 34.03

DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4

ЛЮТОВ НИКИТА ЛЕОНИДОВИЧ

д.ю.н., проф., заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина», экстраординарный профессор Школы индустриальной психологии и управления человеческими ресурсами Северо-Западного Университета (Почечфструм, ЮАР)
Email: nlljutov@msal.ru

LYUTOV, NIKITA LEONIDOVICH

Doctor of law, Professor, Head of the Chair of Labour Law and Social Security Law, OYe Kutafin Moskva State Law University, Extraordinary Professor of the School of Industrial Psychology and Human Resource Management, North-West University (Republic of South Africa)
Email: nlljutov@msal.ru

Аннотация

Объекты исследования – нетипичные формы занятости и экономическое развитие. **Предмет исследования** – анализ воздействия распространения нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие на микро- и макроуровне. **Цель исследования** – установить взаимосвязь между внедрением нетипичных форм занятости и социально-экономическим развитием.

Основные теоретические и эмпирические положения статьи заключаются в следующем:

- поскольку нетипичные формы занятости представляют собой одно из проявлений гибкости в правовом регулировании труда, первая часть статьи содержит анализ оценок воздействия гибкости правового регулирования труда в целом на экономику. В этой части статьи делается вывод о недоказанности тезиса о том, что гибкость автоматически повышает экономическую эффективность государства и отдельных работодателей;
- применительно к практике использования нетипичной занятости в части их неустойчивых форм, во второй части статьи формулируются выводы о том, что поспешное внедрение таких форм чревато такими рисками для экономики как сегментация рынка труда, вымещение стабильных форм занятости неустойчивыми, снижение уровня жизни населения и платежеспособного спроса;
- в отношении перспектив совершенствования правового регулирования нетипичной занятости в России сформулирован вывод о том, что модификация трудового законодательства в этом направлении допустима только в рамках выведения из теневого сектора уже сложившихся на практике отношений и, кроме того, должна осуществляться с учетом интересов обеих сторон трудовых отношений, а не только работодателей.

Ключевые слова: трудовое законодательство; нетипичная занятость; гибкость правового регулирования; социально-экономическое развитие; экономика и право; экономическая эффективность права.

Введение

В течение последних двух десятилетий во всем мире отмечается значительный рост так называемых нетипичных (или нестандартных) форм занятости [23]. Эксперты МОТ относят к нетипичным формам занятости работу на условиях неполного рабочего времени, труд на основе срочных трудовых договоров, «многосторонние» трудовые отношения с участием агентств временной занятости, скрытую (теневую) занятость и

Abstract

The Subject of the Study. The article deals with an issue of impact of atypical employment on the socioeconomic development on micro- and macro levels. The Purpose of the Study is to discover the links between the introduction of atypical forms of employment and socioeconomic development.

The Main Theoretical and Empirical Aspects of Study:

- as the implementation of various forms of atypical employment is one of the aspects of flexibility in employment relations' regulation, the author starts with a general analysis of impact of general flexibility of employment on the economy. This section of the article contains the conclusion that a thesis about positive effect of labour law flexibility on the economic effectiveness remains unproven;
- the second part of the article contains an analysis of the relations between the specific forms of atypical employment and the state of economy. The conclusion has been made that ill-considered implementation of such forms into the labour legislation leads to such negative consequences to the economy as the labour market segmentation and volatility, rising incomes gap and lowering the purchasing power.
- the thesis is made that Russian labour legislation modification in the field of atypical employment development is only acceptable with a view to make the already existing atypical employment come out of informal sector, and in a way that takes into account the interests of both parties of the employment relationship.

Keywords: labour legislation; atypical employment; flexibility of labour regulation; socioeconomic development; law and economics; economic effectiveness of law.

зависимый труд самозанятых [10]. Эксперты Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) выделяют так называемые «новые» формы занятости [13, С. 46], частично пересекающиеся с классификацией МОТ, но в большей степени учитывающие развитие современных коммуникационных технологий – дистанционный труд, совместное использование труда работников, совместное трудоустройство, платформенная занятость и др.

Важно, что все эти формы – проявление гибкости правового регулирования труда, обычно рассматриваемой работодателями как средство повышения как своей экономической эффективности, так и экономики на макроуровне. В связи с этим в литературе иногда говорят и о гибких формах занятости, понимая под ними меньшую степень императивного законодательного вмешательства в договорное установление сторонами условий труда.

Очень важно понимать, каковы действительные эффекты как гибкости правового регулирования труда в целом, так и, более узко, использования работодателями нетипичных форм занятости для социально-экономического развития на микро- и на макроуровне.

Нетипичная занятость как проявление гибкости правового регулирования труда: воздействие на экономику

В Западной Европе широкое распространение нетипичных форм занятости с начала 1990-х гг. шло параллельно и, можно утверждать, было одной из неотъемлемых частей политики *flexicurity* (составное слово из английского слова *flexibility*, то есть гибкость и *security*, то есть безопасность, стабильность). Термин *flexicurity* впервые был сформулирован в Нидерландах после принятия в 1999 г. закона «О гибкости и стабильности» 1999 г. [29]. Флексикьюрити – правовая политика, заключающаяся в целенаправленном сочетании гибкости регулирования рынка труда и организации отношений в сфере труда, с одной стороны, и стабильности в отношении занятости и доходов. Увеличение гибкости на рынке труда в странах Европейского союза стало во многом проявляться путем более широкого внедрения гибких форм «нетипичных» трудовых договоров: срочного трудового договора, облегчения перехода на неполное рабочее время, внедрения многосторонних трудовых отношений, разовой работы и других нестандартных форм занятости [14].

Необходимость повышения гибкости правового регулирования труда, включая активное внедрение нестандартных форм занятости, в том числе, их неустойчивые формы, т.е. формы, которые переводят работников в сегмент так называемой «неустойчивой занятости» [1, С. 91-104; 2], – нарратив, основывающийся на стереотипном представлении о том, что трудовое право – это фактор, сдерживающий экономическое развитие государства. Неолиберальная экономическая доктрина исходит из того, что традиционные нормы трудового законодательства увеличивают расходы работодателей и та-

ким образом ухудшают показатели экономической эффективности.

Постулат об экономических преимуществах повышения гибкости в правовом регулировании труда и, соответственно, необходимости максимального внедрения гибких форм трудовых отношений, как правило, выдается за аксиому, подразумевающую немедленную необходимость дерегулирования сферы труда. В распространении представления о том, что «снятие регуляторных барьеров», включая повышение гибкости правового регулирования труда и активное внедрение гибких форм занятости, существенную роль играют международные финансовые организации: Международный валютный фонд, Всемирный банк, аффилированная с Всемирным банком Международная финансовая корпорация и др.

Международные финансовые структуры дают оценки эффективности экономики с точки зрения жёсткости или гибкости правового регулирования труда. В этом отношении приобрел одиозную известность индекс Всемирного банка *Doing Business*, в котором ранее содержался показатель инвестиционной привлекательности экономических систем государств под названием «найм трудящихся» (*employing workers*) и который был удален из этого рейтинга под давлением международного правозащитного движения, упрекавшего ВБ в том, что этот рейтинг фактически направлен на подрыв социально-трудовых прав работников. Критика индекса была связана с тем, что он, во-первых, основывался на недоказанном (и не соответствующем действительности) постулате о том, что гибкость правового регулирования труда – это априорное благо для экономики, во-вторых, он фактически ориентировал государства на «снятие регуляторных барьеров», выражающихся в наличии защитного трудового законодательства, игнорируя необходимость обеспечения защиты социально-трудовых прав работников.

Под давлением критики этот индекс был изъят в 2009 г. [28] из общей формулы подсчёта экономической эффективности государств *Doing Business*, но был оставлен в конце других индикаторов в виде приложения и в качестве ориентира для инвесторов и правительств под названием *Labour Market Regulation* (регулирование рынка труда). Всемирный банк исходит из того, что внедрение более гибких форм трудовых отношений, во-первых, содействует занятости, и, во-вторых, способствует снижению объема неформальной занятости.

Никаких серьезных экономических доказательств того, что радикальное снижение регуля-

торной нагрузки путем дерегулирования сферы труда приводит к улучшению экономической ситуации в стране, до сих пор сделано не было. В этом смысле очень показателен пример Грузии. После «Революции роз» 2004 г. в Грузии была проведена либертарианская экономическая и правовая реформа, а в 2006 г. был принят новый Трудовой кодекс, содержащий всего 55 статей и минимизировавший нагрузку на работодателей [3]. Если ещё в 2006 г. Грузия находилась на сотом месте в индексе Doing Business [26], то после радикального дерегулирования трудового законодательства она «взлетела» на тридцать седьмое место уже на следующий год [27] и была охарактеризована Всемирным Банком как «топовый реформатор» [27, С. 1, 14]. Всемирный Банк прямым текстом одобрил «новое трудовое законодательство Грузии, помогающее работникам перейти к “лучшим рабочим местам”» [27, С. 1]. Поскольку новое трудовое законодательство Грузии фактически массово направило население страны в сектор неустойчивой занятости, можно утверждать, что ВБ, с одной стороны, и МОТ вместе с правозащитниками в сфере социально-трудовых прав, с другой стороны, под «лучшими рабочими местами» понимают совершенно разные, если не противоположные вещи. Важно, что как показала практика последующего развития, никакого грузинского экономического чуда не произошло. Безработица, составлявшая в этой стране 15,1% трудоспособного населения в 2005 г., до принятия нового Трудового кодекса, продолжала расти и три года после его принятия, дойдя до уровня 18,9% в 2009 г., и постепенно снижалась после этого, оставшись на достаточно высоком уровне 12,7% к 2018 г. [19]. Существенного роста экономики также не произошло даже с учетом эффекта «низкой базы» 2006 г., страна осталась деиндустриализованной и бедной, с формированием существенного количества рабочих мест в низкотехнологичном аграрном секторе и туризме. При этом, «благодаря» проведённым реформам трудового законодательства работники были лишены существенных элементов защиты в сфере труда, что отразилось не только на росте неустойчивости занятости, но и на резком повышении несчастных случаев на производстве, включая летальные [16] и привело к повышению социальной нестабильности.

Важно, что дерегулирование сферы труда, включая максимальное стимулирование гибких форм занятости, содействует так называемой «гонке на дно» (race to the bottom) – соревнованию между развивающимися странами за снижение издержек при производстве, проявляющемуся в разрушении социально-трудовых

стандартов ради производства дешёвых товаров путём осуществления «социального демпинга» [11; 17]. Даже если не учитывать, что попытки занять нишу в мировой торговле за счёт дешевого труда приводят к росту социального расслоения и социальной напряжённости и, фактически, фиксируют за государством нишу «вечно развивающейся» страны, необходимо иметь в виду, что у России нет шансов на успешное участие в этой гонке в силу обширности территории (и соответствующих логистических расходов) и холодного климата, автоматически повышающего издержки производства.

Помимо прямых расходов предпринимателей, связанных с соблюдением трудовых прав, на экономику влияет такой важный фактор как платёжеспособный спрос. Платёжеспособный спрос обеспечивается в очень большой степени за счёт обеспечения социально-трудовых прав и стабильной занятости с достойным уровнем оплаты труда.

На состояние экономики влияет и социальная стабильность, а также чувство удовлетворённости работников и уверенность в завтрашнем дне, связанные со стабильностью занятости и, соответственно, вовлечением или невовлечением в нетипичные и неустойчивые формы занятости.

Вовлечение или невовлечение людей в гибкие и неустойчивые формы занятости, безусловно, воздействует на разрыв между уровнем доходов богатых и бедных граждан и, как следствие, на уровень социальной стабильности и предсказуемость условий ведения предпринимательской деятельности.

К настоящему времени наиболее глубокое исследование воздействия реформ трудового законодательства, включая оценку гибкости форм занятости, на экономику было проведено группой экспертов по трудовому праву и экономике труда во главе с проф. С. Дикином [4]. Исследование затронуло более ста государств и касается не оценки трудового законодательства в статике, а рассматривает увеличение или уменьшение гибкости правового регулирования труда в каждой стране, сопоставляя соответствующие данные с последовавшими после этого изменениями в экономической ситуации в каждой стране. Учёные не выявили заметного отрицательного эффекта от повышения степени защиты работников путем увеличения жёсткости норм, касающихся регулирования труда, в том числе, в отношении срока трудового договора и продолжительности рабочего времени (то есть снижения возможностей по участию в таких нетипичных формах занятости как работа по срочным трудовым договорам, на условиях неполного рабочего времени и др.). На-

оборот, было выявлено определённое, хотя и незначительное по сравнению с воздействием иных факторов влияния на экономику, долгосрочное позитивное воздействие более жёсткого регулирования труда. Ученые связывают положительное воздействие защитных норм трудового законодательства на экономику с повышением уровня производительности труда, стабильностью занятости и снижением уровня разрыва доходов и социального расслоения. Благодаря защитным нормам трудового права экономическое развитие приобретает устойчивый характер.

Экономисты, оценивавшие воздействие реформ трудового законодательства в рамках исследовательского проекта МОТ [5], смогли выявить негативный эффект краткосрочного характера, возникающий вследствие дерегулирования в сфере занятости в связи с разовым немедленным повышением издержек работодателей в отношении труда.

Воздействие отдельных нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие

Несмотря на то, что, как указывалось выше, нестандартные формы занятости представляют собой один из аспектов гибкости правового регулирования труда в целом, эксперты выделяют определенное воздействие именно этих форм в отрыве от других аспектов гибкости норм трудового права на макроэкономику и рынок труда. С этой точки зрения имеет смысл постановка вопросов о воздействии нестандартных форм занятости на уровень безработицы, на сегментацию рынка труда, на рост производительности труда и внедрение инновационных технологий.

Нетипичные формы занятости формируются под воздействием изменений в регулировании, социальных институтов и технологий. Если технологический прогресс и внедрение информационных технологий выступает в качестве очевидного драйвера для «новых форм занятости» в понимании Еврофонда, то социальные и правовые изменения в большей степени воздействуют на более традиционные нетипичные формы занятости, которым уделяет внимание МОТ (см. выше). Так, например, неполная занятость в Северной Европе получила широкое распространение после более активного выхода женщин на рынок труда. Напротив, реформы, направленные на более активное использование срочных трудовых договоров в 1980-е гг. в Европе и в 1990-е гг. в некоторых странах Латинской Америки и Азии, не привели к ожидаемому реформаторами заметному снижению уровня безработицы [23, С. 217].

Эти обстоятельства необходимо учитывать при оценке воздействия самих нетипичных форм занятости на рынок труда и макроэкономику: в ряде случаев затруднительно определить, выступают нетипичные формы занятости в качестве причины или следствия происходящих изменений.

Внедрение более широкого использования срочных трудовых договоров может выглядеть многообещающей мерой по повышению занятости в условиях благоприятного макроэкономического климата. Однако исследователи говорят, что при распространении срочных трудовых договоров может иметь место «эффект медового месяца» [8, С. 357-385], когда в течение активного экономического роста уровень занятости растет, а при стагнации или рецессии не только пропадают рабочие места работников, с которыми заключили срочные трудовые договоры в период роста, но и весь рынок труда становится более волатильным. Примерами такого рода были Испания и Япония в конце 2000-х гг. В Испании в ходе экономического кризиса в конце 2008 г. лишь 2,5% работников с трудовыми договорами на неопределённый срок потеряли работу, в то время как соответствующая цифра для работников со срочными трудовыми договорами составила 15%. В Японии в первом квартале 2009 г. количество работников, нанятых через агентства, сократилось на 20% фактически одновременно [23, С. 218].

Более того, ограниченные по масштабам реформы в отношении упрощения заключения срочных трудовых договоров увеличивают разницу затрат работодателя между увольнением постоянного работника и наймом временного. Эксперты объясняют этим разрывом рост временной занятости в ряде европейских стран в период экономического кризиса [15, С. 167-178]. Работодатели, у которых появляется возможность заключать срочные трудовые договоры для выполнения постоянной работы, получают мощный стимул делать это систематически [7, С. 1173-1236]. Эта тенденция усиливается за счёт экономической нестабильности: другими словами, расходы компании и гибкость в отношении найма работников усиливают друг друга [5, С. 61-78; 25, С. 61-78]. Таким образом, получается, что выигрыш для снижения безработицы в результате расширения возможностей по заключению срочных трудовых договоров не только носит временный характер на период «медового месяца», но и провоцирует замещение бессрочной занятости на временную [6, С. 1-16].

Существование стандартных и нестандартных форм занятости на рынке труда приводит к

сегментации или дуализму на рынке труда, при котором временные работники оказываются менее защищенной категорией с худшими условиями труда. Помимо худших условий труда, сегмент временных работников оказывается в ситуации пониженной стабильности с точки зрения занятости и доходов. Вследствие этого волатильность занятости на сегментированных рынках труда оказывается высокой [8, С. 357-385]. Волатильность занятости, в свою очередь, провоцирует волатильность в отношении государственных расходов, связанных с необходимостью выплаты пособий по безработице и оказанию иных видов помощи безработным гражданам [24].

Европейские государства, особенно Испания, имеют опыт не только реформ по либерализации использования срочных трудовых договоров, но и последовавших за ними попыток «контрреформ», направленных на снижение временной занятости. Их опыт показывает, что эффект от таких «контрреформ» носит ограниченный характер, поскольку компании привыкают к использованию срочных трудовых договоров и соответствующим образом модифицируют свой бизнес, а обратный переход не происходит автоматически. Кратковременное расширение практики заключения срочных трудовых договоров может быть легче «отыграно назад», как показал опыт Аргентины, которая в 1990-е гг. провела реформу по упрощению заключения срочных трудовых договоров, а затем вернула практику приоритета договоров на неопределённый срок в 2000-е гг. [23, С. 218].

Ещё одно следствие сегментации рынка труда и казуализации занятости – рост неравенства в сфере заработной платы и доходов населения. Работающие в рамках нестандартных форм занятости чаще получают более низкие заработные платы по сравнению с работниками по стандартным трудовым договорам. Такие работники имеют ограниченные возможности по повышению своей квалификации и, соответственно, продвижению по карьерной лестнице, что снижает их шансы на переход в стабильную занятость и уравнивание с «классическими» работниками. По данным исследований экономистов, широкое использование временной работы вносит вклад в неравенство заработной платы в ряде стран, входящих в ОЭСР, а также латиноамериканских государств [9, С. 147-184]. Эта тенденция особенно заметна в Японии и Республике Корея [20, С. 3-46].

Немаловажно также и то, что распространение нестандартной занятости сказывается и на внедрении новых технологий и эффективности использования человеческих ресурсов. Временные работники в меньшей степени вовлекаются в

программы повышения квалификации со стороны работодателя, что негативно сказывается на их навыках, в том числе, специфических навыков, необходимых у конкретного работодателя [21, С. 517-543]. Кроме того, на их производительности труда сказывается более низкая мотивация по сравнению с постоянными работниками, связанная с вероятностью потери рабочего места и невозможности трудового договора. Помимо этого, обусловленная риском потери рабочего места низкая лояльность временных работников увеличивает риски утечки коммерческой тайны [18, С. 1-7].

На макроэкономическом уровне большее использование временного труда приводит к снижению общей производительности труда и внедрению инноваций. Негативные последствия для производительности труда по отдельным отраслям были выявлены в ЕС в целом [22, С. 119-144]. В Испании 20% снижение производительности труда в период с 1992 по 2005 г. относят к снижению мотивации временных работников [12].

Выводы

В качестве итога изложенного можно сделать выводы о том, что, в целом сама гибкость правового регулирования труда не может рассматриваться как эффективный механизм, способствующий социально-экономическому развитию на макроуровне. Более гибкие механизмы трудового права направлены, прежде всего, на снижение себестоимости производимых товаров и оказываемых услуг за счёт уменьшения издержек в отношении работников. Государство, проводящее такую правовую политику, оказывается вовлечённым в международную «гонку на дно» – конкуренцию с развивающимися странами, направленную на ухудшение социального положения собственных граждан. Это не только негативно сказывается на социальном и гуманитарном положении людей, но и экономически бесперспективно для России с точки зрения климатических и территориальных условий.

Помимо этого, общее ослабление защитных механизмов трудового законодательства ведёт к повышению социального расслоения и снижению общего платежеспособного спроса населения.

Кроме того, низкие издержки работодателей в отношении рабочей силы негативно сказываются на производительности труда и оказывают дестимулирующий эффект в отношении повышения квалификации и производственного обучения работников, т.е. снижают квалификационный потенциал рабочей силы.

Нетипичные формы занятости как одно из проявлений гибкого регулирования труда оказы-

вает ряд специфических воздействий на экономику. Так, более широкое распространение практики заключения срочных трудовых договоров может приводить к кратковременному эффекту «медового месяца» в области занятости, которая повышается вследствие большей склонности работодателей заключать такие договоры. Однако опыт государств, осуществлявших такую практику, показывает, что этот эффект не только заканчивается, но и приводит к повышенной нестабильности на рынке труда в случае экономической стагнации или рецессии.

Другие нетипичные формы занятости, относящиеся к неустойчивым (труд через агентства временной занятости, неполная занятость, разовая занятость и др.), содействуют повышению имущественного неравенства и сегментации рынка труда, снижению производительности труда и уровня квалификации работников.

Представляется, что современное российское законодательство уже допускает достаточно вы-

сокий уровень внедрения неустойчивых форм занятости. Модификация российского законодательства в сфере нетипичных форм занятости допустима не в направлении ослабления уже имеющихся защитных механизмов в отношении работников и одностороннего снижения издержек работодателя, а исключительно в сторону установления правовых механизмов, выводящих фактически существующие нетипичные формы занятости из неформального сектора и в равной степени учитывающие интересы обеих сторон трудовых отношений.

Благодарности и финансирование. Автор благодарит Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) за поддержку проекта №18-29-16126.

Acknowledgements. Funding. The authors thanks the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) for supporting the research project No. 18-29-16126.

Список литературы

1. Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение, №2, 2019. С. 91-104. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018.
2. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. Монография. Под ред. В.Н. Бобкова. М.: КНОРУС, 2018. 342 с.
3. Органический закон Грузии «Трудовой кодекс Грузии». 4113-6б // Законодательный Вестник Грузии-ЗВГ, 75, 27/12/2010. Режим доступа: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=11> (дата обращения: 18.01.2020).
4. Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson S., Rusconi G. Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work. ILO, Geneva, July 2015. http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf (дата обращения: 18.01.2020).
5. Adascalitei D., Morano C.P. Labour Market Reforms Since the Crisis: Drivers and Consequences // International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015. Research Department working paper, No. 5, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf. (дата обращения: 18.01.2020).
6. Barbieri P., Cutuli G. Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe // European Sociological Review, Vol. 32, No. 4, 2016. P. 1–16. DOI: 10.93/esr/jcv058.
7. Boeri T. Institutional reforms and dualism in European labor markets, in D. Card and O. Ashenfelter (eds.) Handbook of labor economics, Vol. 4b, 2011. P. 1173–1236.
8. Boeri T., Garibaldi P. Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect? // The Economic Journal, Vol. 117, No. 521, 2007. P. 357–385.
9. Cazes S., de Laiglesia J. Temporary contracts and wage inequality // J. Berg (ed.): Labour markets, institutions

References

1. Bobkov V.N. Neustoychivaya zan'atost' v Rossiyskoy Federatsii: sostoyanie i napravleniya snizheniya // Narodonaselenie, No. 2, 2019. P. 91-104. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018 (in Rus).
2. Neustoychivaya zan'atost' v Rossiyskoy Federatsii: teoriya i metodologiya vyyavleniya, otsenivanie i vektor sokrashcheniya. Monografiya. V.N. Bobkov (ed.). Moscow: Knorus, 2018. – 342 p. (in Rus).
3. Organicheskiy zakon Gruzii 'Trudovoy Kodeks Gruzii'. 4113-6b // Zakonodatel'niy Vestnik Gruzii - ZVG, 75, 27/12/2010. Available at: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=11> (data obrashheniya: 18.01.2020) (in Rus).
4. Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson S., Rusconi G. Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence // Paper prepared for the 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work. ILO, Geneva, July 2015. http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf. (data obrashheniya: 18.01.2020).
5. Adascalitei D., Morano C.P. Labour Market Reforms Since the Crisis: Drivers and Consequences. International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015. Research Department working paper, No. 5, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf.
6. Barbieri P., Cutuli G. Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe // European Sociological Review, Vol. 32, No. 4, 2016. P. 1–16. DOI: 10.93/esr/jcv058.
7. Boeri T. Institutional reforms and dualism in European labor markets, in D. Card and O. Ashenfelter (eds.) Handbook of labor economics, Vol. 4b, 2011. P. 1173–1236.
8. Boeri T., Garibaldi P. Two tier reforms of employment protection legislation. A honeymoon effect? // The Economic Journal, Vol. 117, No. 521, 2007. P. 357–385.
9. Cazes S., de Laiglesia J. Temporary contracts and wage inequality in J. Berg (ed.): Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century.

- and inequality: Building just societies in the 21st century. Geneva: ILO, 2015. P. 147–184.
10. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf (дата обращения: 18.01.2020).
 11. C.W. (27 November 2013). Racing to the bottom // *The Economist*. Retrieved 15 March 2016.
 12. Dolado J.J., Ortigueira S., Stucchi R. Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms, CEPR Discussion Paper No. 8763. 2012. Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1988694 [Oct. 2016].
 13. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Available at https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
 14. European Commission. Flexicurity in Europe. Administrative Agreement JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2. Final Report. Brussels: European Commission, 2013.
 15. Faccini R. Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device // *The Economic Journal*, Vol. 124, No. 575, 2014. P. 167–178. DOI: 10.1111/econj.12072.
 16. Human rights Watch. “No Year without Deaths” A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk. 2019. Available at: https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/georgia0819_web_0.pdf. (дата обращения: 18.01.2020).
 17. Kelly J. E. *Industrial Relations: critical perspectives on business and management*. London and New York: Routledge, 2002.
 18. Kleinknecht A. How ‘structural reforms’ of labour markets harm innovation // *Social Europe*, No. 6, 2015. P. 1–7.
 19. Кноема. Грузия - Уровень безработицы. Режим доступа: <https://кноема.ru/atlas/Грузия/Уровень-безработицы>.
 20. Lee S., Eyraud F. Globalization, institutional reforms and workers: Changes and outcomes, in S. Lee and F. Eyraud (eds.): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*. London: Chandos, 2008 P. 3–46;
 21. Lepak D.P., Snell S.A. Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource // *Journal of Management*, Vol. 28, No. 4, 2002. P. 517–543.
 22. Lisi D. The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: Evidence from an industry-level panel of EU countries // *Journal for Labour Market Research*, Vol. 46, No. 2, 2013. P. 119–144. DOI: 10.1007/s12651-013-0127-0.
 23. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016.
 24. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *OECD Employment Outlook*. Paris: 2014.
 25. Polavieja J.G. The incidence of temporary employment in advanced economies: Why is Spain different? // *European Sociological Review*, Vol. 22, No. 1, 2006. P. 61–78. DOI: 10.1093/esr/jci042.
 26. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. *Doing Business in 2006: Creating Jobs*. Washington: World Bank, 2005. P. 125. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB06-FullReport.pdf>.
 27. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. *Doing Business 2007: How to Reform* Washington: World Bank, 2006. P. 113. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB07-FullReport.pdf>. (дата обращения: 18.01.2020).
 28. Geneva: ILO, 2015. P. 147–184.
 29. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Geneva, 12–27 March 2015. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf(data obrashhenija: 18.01.2020).
 30. C.W. (27 November 2013). Racing to the bottom // *The Economist*. Retrieved 15 March 2016.
 31. Dolado J.J., Ortigueira S., Stucchi R. Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms, CEPR Discussion Paper No. 8763. 2012. Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1988694 [Oct. 2016].
 32. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. Available at https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
 33. European Commission. Flexicurity in Europe. Administrative Agreement JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2. Final Report. Brussels: European Commission, 2013.
 34. Faccini R. Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device // *The Economic Journal*, Vol. 124, No. 575, 2014. P. 167–178. DOI: 10.1111/econj.12072.
 35. Human rights Watch. “No Year without Deaths” A Decade of Deregulation Puts Georgian Miners at Risk. 2019. Available at: https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/georgia0819_web_0.pdf. (data obrashhenija: 18.01.2020) (in Rus).
 36. Kelly J. E. *Industrial Relations: critical perspectives on business and management*. London and New York: Routledge, 2002.
 37. Kleinknecht A. How ‘structural reforms’ of labour markets harm innovation // *Social Europe*, No. 6, 2015. P. 1–7.
 38. Knoema. Грузия – уровень безработицы. Available at: <https://кноема.ru/atlas/Грузия/Уровень-безработицы>. (in Rus).
 39. Lee S., Eyraud F. Globalization, institutional reforms and workers: Changes and outcomes, in S. Lee and F. Eyraud (eds.): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*. London: Chandos, 2008 P. 3–46;
 40. Lepak D.P., Snell S.A. Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource // *Journal of Management*, Vol. 28, No. 4, 2002. P. 517–543.
 41. Lisi D. The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: Evidence from an industry-level panel of EU countries // *Journal for Labour Market Research*, Vol. 46, No. 2, 2013. P. 119–144. DOI: 10.1007/s12651-013-0127-0.
 42. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016.
 43. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *OECD Employment Outlook*. Paris: 2014.
 44. Polavieja J.G. The incidence of temporary employment in advanced economies: Why is Spain different? // *European Sociological Review*, Vol. 22, No. 1, 2006. P. 61–78. DOI: 10.1093/esr/jci042.
 45. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. *Doing Business in 2006: Creating Jobs*. Washington: World Bank, 2005. P. 125. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB06-FullReport.pdf>. (data obrashhenija: 18.01.2020).
 46. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. *Doing Business 2007: How to Reform* Washington: World Bank, 2006. P. 113. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB07-FullReport.pdf>. (data obrashhenija: 18.01.2020).

FullReport.pdf.

28. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Doing Business 2009: 2008: Comparing Regulation in 181 Economies. Washington DC: The World Bank, 2008. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB09-FullReport.pdf>.

29. *Wilthagen T., Tros F.* The Concept of “Flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets // Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe, European Review of labour and research, Vol. 10, No.2, 2004. DOI: 10.1177/102425890401000204.

28. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Doing Business 2009: 2008: Comparing Regulation in 181 Economies. Washington DC: The World Bank, 2008. Available at: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB09-FullReport.pdf> (data obrashhenija: 18.01.2020)

29. *Wilthagen T., Tros F.* The Concept of “Flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets // Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe, European Review of labour and research, Vol. 10, No.2, 2004. DOI: 10.1177/102425890401000204.