

# Вызовы неустойчивой занятости: приоритеты регулирования российского законодательства

Публикуется при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ). Проект: «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» №16-18-10140.

## Challenges of Precarious Employment: Priorities of Legal Regulation in Russia

Published with support of Russian Scientific Foundation. Project "Precarious Employment in Russian Federation: current state and reduction methods" №16-18-10140.

Получено 06.06.2017 Одобрено 17.06.2017 Опубликовано 28.07.2017 УДК: 331.104 DOI: 10.12737/article\_595cd2808d9160.85806062

### БОБКОВ В.Н.

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, научный руководитель ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», руководитель научных проектов Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, главный научный сотрудник  
Адрес: 105013, Российская Федерация, г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29  
E-mail: bobkovvn@mail.ru

### НОВИКОВА И.В.

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и государственного управления Амурского государственного университета  
Адрес: 675027, Амурская область, г. Благовещенск, шоссе Игнатьевское, 21  
E-mail: irakrasa@mail.ru

### КВАЧЕВ В.Г.

кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова  
Адрес: 117997, Российская Федерация, г. Москва, Стремянный пер., 36  
E-mail: kvachevvg@mail.ru

### Аннотация

**Основные теоретические положения статьи.** Статья посвящена изучению потенциала существующего российского законодательства с точки зрения регулирования новых гибких и неустойчивых форм занятости.

**Объект.** Законодательное регулирование неустойчивых форм занятости в России

**Предмет.** Нормативные акты, посвященные регулированию неустойчивых форм занятости в России

**Цель.** Основная цель статьи – изучить возможности по адаптации существующего российского законодательства к регулированию новых гибких и неустойчивых форм занятости.

**Ключевые слова:** неустойчивая занятость; прекарнизация занятости; регулирование занятости; классификация гибких форм занятости Еврофонда; экономическая эффективность; социальная справедливость.

### BOBKOV, VN

Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Supervisor of Studies of All-Russia Centre of Living Standard PLC, Research Projects Manager at GV Plekhanov Russian Economic University, Chief Research Worker  
Address: 29 4th Parkovaya Ulitsa, Moskva 105013, Russian Federation  
E-mail: bobkovvn@mail.ru

### NOVIKOVA, IV

Phd in Economics, Associate Professor, Chair of Economics and Public Administration, Amur State University  
Address: 21 Ignat'yevskoye Highway, Blagoveshchensk, Amur Oblast' 675027, Russian Federation  
E-mail: irakrasa@mail.ru

### KVACHYOV, VG

PhD in Sociology, Senior Lecturer, Chair of Human Resources Management, GV Plekhanov Russian Economic University  
Address: 36 Stremyanny Pereulok, Moskva 117997, Russian Federation  
E-mail: kvachevvg@mail.ru

### Abstract

**Basic Theoretical Framework.** The article is devoted to possible facilities of current Russian legislation to regulate new flexible and precarious forms of employment.

**Object.** Legal regulation of precarious employment in Russia.

**Subject.** Legal framework on precarious employment regulation in Russia.

**Purpose.** The main purpose of the article is studying facilities of the adaptation of current legislation for precarious and flexible employment relations regulation.

**Keywords:** precarious employment, precarization of employment, employment regulation, the Eurofund' flexible forms of employment classification, economic efficiency, social justice.

## 1. Введение

Формирование рыночно-капиталистической системы хозяйствования сопровождалось развитием в России нестандартных форм занятости [Гимпельсон, Капелюшников, 2005] [Капелюшников, 2005] [Синявская, 2005]. Эти практики уже не ограничиваются общепринятым набором нестандартизированных условий труда, они стремительно эволюционируют в новые неустойчивые формы занятости [Бобков, 2017] [Вередюк, 2013] [Матвеева, 2014].

Согласно подходу Международной организации труда (МОТ), неустойчивость занятости рассматривается сквозь призму двух категорий контрактного соглашения ((ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд); природа трудового взаимоотношения (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная (ложная) самозанятость, субподряды и агентские контракты)), характеризующихся четырьмя неустойчивыми условиями труда: низкой заработной платой; слабой защищенностью от прекращения трудовых отношений; отсутствием доступа к механизмам социальной защиты и благам, традиционно ассоциирующимся со стандартной занятостью; отсутствием или ограничением доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте [ILO, 2012] [ILO, 2013].

В современных условиях неустойчивые формы занятости стали распространенной практикой [Social Precarity and Labour Market Reforms in Europe, 2016] [Vosko, 2006] [Vosko, 2010] [Herrmann, Kalaycioglu, 2011]. Причина этого заключается не в субъективных желаниях конкретных работодателей, а в том, что рыночный капитализм постфордистской эры способствует все большей гибкости рынка труда [Kalleberg, 2015]. В настоящее время, согласно различным оценкам, от 30 до 50 % занятых в Российской Федерации подвержены различным формам прекаризованной занятости [Bobkov, Veredyuk, Aliyev, 2016].

Российское законодательство слабо используется для регулирования неустойчивых форм занятости. Отдельные решения, принимаемые в этом направлении, решают важные, но не системные вопросы регулирования нестандартной занятости, обуславливающей ее прекаризованные формы.

По официальным оценкам, только неформальная занятость в России (занятость в неформальном секторе экономики), являющаяся составной частью прекаризованной занятости, в начале второго десятилетия 21 века составляла 20 млн человек<sup>1</sup>. С целью его сокращения Прави-

тельством в 2014 году выдвинута задача легализации неформальной занятости, но акцент сделан на необходимость увеличения собираемости налогов и страховых сборов. Конечно, это очень важная и чувствительная для государства проблема. Однако, пока выдвинутые государством приоритеты будут оторваны от интересов работника и работодателя, пока на первый план не будут выдвинуты и не начнут решаться проблемы ущемления трудовых и социальных прав работника, а также создания благоприятной среды для ведения легального бизнеса и легальной занятости, работники и предприниматели не начнут добровольно выходить из «тени» в формальную экономику и занятость. Неслучайно изменения в российском законодательстве, фактически запретившие заемный труд<sup>2</sup>, усилившие административную ответственность за заключение вместо трудового договора гражданско-правового договора<sup>3</sup>, определившие особенности регулирования труда дистанционных работников<sup>4</sup> и ряд других не привели в 2014-2016 гг. к заметному сокращению неформальной занятости.

В этих законодательных актах акцент сделан либо на принудительных методах легализации занятости, либо в них не прописан ряд существенных условий ее практического введения в правовое поле. Так, например, согласно официальной статистике, доля работников, выполняющих дистанционную работу, составляла в 2016 году 0,09% от общего числа работающих по найму на основной работе<sup>5</sup>. Известно, что, фактически, дистанционная работа имеет гораздо более широкие масштабы, но подавляющая ее часть остается за рамками формальной занятости, особенно с учетом вторичной занятости.

С 2017 года вступают в действие еще несколько правовых актов направленных по своему назначению на создание условий легализации занятости. Они посвящены условиям работы на микропредприятиях<sup>6</sup> и налоговым каникулам для ряда категорий самозанятых граждан.<sup>7</sup> Эти нормативные правовые акты также вызывают целый ряд вопросов, ставящих под сомнение признание их легитимными в общественном сознании, а, следовательно, могут не привести к желаемым результатам по сокращению масштабов неустойчивости занятости. Тем не менее произошла значительная активизация

РФ О. Голодец на встрече министров труда и занятости стран «Большой двадцатки», июль 2013 года.

2 Федеральный закон РФ от 05.05.2014 № 116-ФЗ

3 Федеральный закон РФ от 28.12.2013г. № 412-ФЗ

4 Федеральный Закон РФ от 05.04.2013г. № 60-ФЗ

5 Росстат. Обследование рабочей силы. 2016 г.

6 Федеральный закон РФ от 03.07.2016 г. №348-ФЗ

7 Постановление Правительства РФ от 27 августа

2016 г. N 858

1 Пресс-конференция зам. председателя Правитель-

ция усилий государства и органов местного самоуправления на этом направлении, что при должной опоре на научное сообщество и структуры гражданского общества, безусловно создает возможности для более эффективного развития экономики, защиты трудовых и социальных прав работников и повышения уровня и качества жизни россиян.

## 2. Подходы к классификации новых гибких и неустойчивых форм занятости

На наш взгляд, совершенствование российского законодательства по управлению неустойчивыми формами занятости необходимо проводить на основе системной классификации этих форм и трансформации уже заложенных в действующих законодательных актах норм по их регулированию. Целый ряд новых гибких форм занятости фактически существует в России, но не регулируется законодательством, а, следовательно, составляет потенциал для расширения прекаризации занятости. Еврофондом предложена классификация этих форм занятости [New forms of employment, 2015]. Рассмотрим некоторые из них:

*Совместное использование сотрудников (employee sharing)*. Форма, при которой группа работодателей нанимает работников и совместно несет обязательства перед ними. Выделяют два типа совместного использования сотрудников

*Стратегический обмен сотрудниками (strategic employee sharing)*. Группа работодателей, представляющих собой индивидуальных предпринимателей или небольшие компании из одного региона, создает юридическое лицо – организацию, которая нанимает одного или нескольких работников. В каждой из компаний по отдельности недостаточно работы для того, чтобы создать полноценные рабочие места, но совместное использование персонала позволяет нанимать работников на полную ставку.

*Совместное использование временно свободных сотрудников (Ad-hoc employee sharing)*. Работодатель, который временно не может предоставить работу своим сотрудникам, отправляет их на работу в другую компанию (трудовой договор между первоначальным работодателем и работником сохраняется, пока работник включен в рабочую организацию получающего работодателя).

*Совместное трудоустройство (job sharing)*. Характеризуется наймом одним работодателем нескольких работников на одно рабочее место, для совместного выполнения работы. Совместное трудоустройство, как правило, относится к неполной занятости.

*Временное управление (interim management)*. Компания временно «сдает внаем» работников дру-

гим компаниям. В отличие от агентств по временному трудоустройству, компании временного управления передают в аренду труд небольшого числа своих постоянных высококвалифицированных сотрудников, задача которых – решение сложных управленческих или технических задач арендатора.

*Работа «от случая к случаю» (casual work)*. Занятость не является стабильной и непрерывной, и работодатель не обязан регулярно предоставлять работнику работу, но может гибко вызывать его по необходимости. При этом постоянные трудовые отношения не оформлены.

*Периодическая работа (intermittent work)*. Работодатель на регулярной или нерегулярной основе подбирает работников для выполнения конкретной задачи, часто связанной с отдельным проектом или работами с сезонными сроками. Занятость характеризуется фиксированным сроком, включающего выполнение задания или определенным количеством рабочих дней.

*Работа по вызову (On-call work (zero-hours contracts))*. Непрерывное трудовое правоотношение, поддерживаемое между работодателем и сотрудником. При этом работодатель не постоянно обеспечивает работу для сотрудника, а скорее, имеет возможность позвонить сотруднику по мере необходимости и вызвать его для осуществления определенной деятельности.

*Мобильная работа, основанная на ИКТ (ICT-based mobile work)*. Работа за пределами офиса работодателя, дома или в любом месте, удобном работнику, с использованием современных информационно-коммуникационных средств (персональный компьютер, смартфон, планшеты и т.п.) и интернета для работы и связи с работодателем и коллегами.

*Полная мобильность (full mobility)*. Частое изменение местоположения и множество местоположений с участием различных моделей смены работы и сочетания индивидуальных и коллективных рабочих мест. Работник постоянно меняет рабочие места, работодателей и/или заказчиков, выполняя индивидуальные и коллективные задания с разной периодичностью и продолжительностью работы.

*Частичная мобильность (site mobility)*. Мобильность на площадке с частыми изменениями местоположения, но в географически ограниченных районах. Работник постоянно меняет рабочие места, но в рамках определенного круга работодателей, в пределах определенных географических границ, например, населенного пункта, города, региона.

*Многопозиционные рабочие места (multi-location workplaces)*. Несколько фиксированных ра-

бочих мест, изменяющихся нечасто, но со специальной подвижностью. Данный вид занятости может быть связан с сезонностью осуществления трудовой деятельности, когда работник вначале сезона приходит к определенному работодателю, а при окончании сезона переходит на следующее рабочее место. Также переход возможен в течение определенного времени суток, когда работник в определенный период работает с одним работодателем, а затем перемещается к другому.

*Сетевые рабочие места (networked workplaces).* Ограниченная физическая мобильность, но возможность работы в разных местах; виды работ, выполняемых таким образом, включают 24-часовую разработку определенного продукта. Работник осуществляет деятельность с одного рабочего места (чаще всего созданного им самим) одновременно для нескольких работодателей. При этом он находится в определенной сети, в которой деятельность осуществляется непрерывно, передаваясь от одного работника к другому, по мере окончания его рабочего времени или выполнения им определенного своего задания.

*Ваучерная работа (voucher-based work).* Работодатель приобретает ваучер от третьего лица (как правило, правительственного органа), который будет использоваться в качестве оплаты за услугу (вспомогательные виды временной трудовой деятельности), оказанную работником, а не наличными. Работу по ваучеру могут выполнять только определенный круг лиц (пенсионеры; учащиеся в возрасте от 16 до 25 лет, записанные на учебные курсы в университетских или школьных учреждениях; безработные; не занятые работой; иностранцы, имеющие действующий вид на жительство). Система ваучеров в настоящее время применяется в основном в определенных, разрешенных законодательством, секторах. Номинальная стоимость ваучера учитывает отдельный взнос (13%) в пользу социального обеспечения, который зачисляется на отдельную персональную позицию работника; взносы на страхование от несчастных случаев (7%) и компенсацию концессионеру для управления услугой, равное 5%. Таким образом решается вопрос легализации деятельности и уплаты соответствующих обязательных платежей государству.

*Работники по портфолио (portfolio workers).* Работники составляют собственное портфолио своих результатов работ и предоставляют его работодателям (заказчикам) при найме их на работу. Данное портфолио они могут размещать в социальных сетях, на специализированных профессиональных сайтах и т.д. (художники, дизайнеры, визажисты, парикмахеры, дизайнеры, конструкторы и т.д.).

*Массовая занятость (crowd employment).* Использование онлайн-платформы, позволяющей организациям или отдельным лицам получать доступ к неопределенной и неизвестной группе других организаций или частных лиц для решения конкретных проблем или предоставления конкретных услуг или продуктов в обмен на оплату. Работники регистрируются на платформе, оставляя свои координаты с информацией о возможности осуществления определенной деятельности, работодатели (заказчики) заявляют на данной платформе потребность в определенной услуге или выполнении работы (такси, уборка квартиры, няня, сиделка и т.д.) и автоматически связываются с потенциальными работниками.

*Сотрудничество среди самозанятых работников (collaborative employment).* Сотрудничество между внештатными сотрудниками, индивидуальными предпринимателями и микропредприятиями по совместному предоставлению определенных услуг или выполнения определенных работ.

*Зонтичные организации (Umbrella organisations).* Данные организации берут на себя обязательства по предоставлению конкретных административных услуг, таких как выставление счетов клиентам (работодателям/заказчикам) за выполненные работы работниками, которые заключили договор с данными зонтичными организациями. Также они осуществляют все налоговые расчеты и выплаты от лица своих клиентов (работников).

В ближайшей перспективе необходимо выявить распространенность данных форм занятости в нашей стране; оценить масштабы каждой из них и степень прекаризации; провести их идентификацию с уже регулируемые гибкими формами занятости (например, позицию 5.1. Периодическая работа (intermittent work), возможно, следует идентифицировать с гражданско-правовым договором или временной занятостью и т.п.); разработать универсальную российскую классификацию гибких форм занятости на основе международной их классификации и с учетом российских особенностей. Это позволит сформировать базовые основания для проведения системных изменений в российском трудовом, гражданском, административном и ином законодательстве для введения гибких и неустойчивых форм занятости в правовое поле, защиты трудовых и социальных прав работников, создания у них и у работодателей условий и стимулов по выводу этих видов занятости в формальную эффективную и справедливую экономику.

### 3. Возможное регулирование новых форм неустойчивой занятости в рамках действующего законодательства

Сформированная в России законодательная база, на наш взгляд, позволяет стать основой для

регулирования новых гибких и неустойчивых форм занятости, что в систематизированном и дифференцированном виде показано ниже (см. Таблицу 1).

Таблица 1.

#### Новые гибкие формы занятости населения и российские нормативно-правовые акты, которые могли бы стать основой для их регулирования

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования данных форм
Стратегический обмен сотрудниками (strategic employee sharing)	Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК) Статья 72.1. Перевод на другую работу. ТК Статья 72.2. Временный перевод на другую работу. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Совместное использование временно свободных сотрудников (Ad-hoc employee sharing)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Совместное трудоустройство (job sharing)	ТК Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.
Временное управление (interim management)	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

Продолжение таблицы 1.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования данных форм
Периодическая работа (intermittent work)	<p>Гражданский Кодекс Российской Федерации (ГК), Статья 429.4. Договор с исполнением по требованию (абонентский договор).</p> <p>ТК Глава 45 Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.</p> <p>ТК Статья 59. Срочный трудовой договор.</p> <p>ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 93. Неполное рабочее время.</p> <p>ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.</p> <p>ТК Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Работа по вызову (On-call work (zero-hours contracts))	<p>ГК Статья 429.4. Договор с исполнением по требованию (абонентский договор).</p> <p>ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 93. Неполное рабочее время.</p> <p>ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Полная мобильность (full mobility)	<p>ТК Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>

Продолжение таблицы 1.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования данных форм
Частичная мобильность (site mobility)	<p>ТК Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение.</p> <p>ТК Статья 72.2. Временный перевод на другую работу.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Многопозиционные рабочие места (multi-location workplaces)	<p>ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.</p> <p>ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.</p>
Сетевые рабочие места (networked workplaces)	<p>ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству.</p> <p>ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день.</p> <p>ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени.</p> <p>ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части.</p> <p>ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p>
Ваучерная работа (voucher-based work)	<p>Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» Статья 18.1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала).</p> <p>ТК Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).</p>

Продолжение таблицы 1.

Классификация Еврофонда современных гибких форм занятости	Потенциальные возможности применения действующего российского законодательства для регулирования данных форм
Работники по портфолио (portfolio workers)	ТК Статья 282. Общие положения о работе по совместительству. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Статья 104. Суммированный учет рабочего времени. ТК Статья 105. Разделение рабочего дня на части. ТК Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. ТК Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ГК Статья 23. Предпринимательская деятельность гражданина.
Массовая занятость (Crowd employment)	Глава 39 ГК РФ. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени. ТК Статья 93. Неполное рабочее время. ТК Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены). ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников.
Сотрудничество среди самозанятых работников (collaborative employment)	Глава 39 ГК. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 48.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников. ГК Статья 23. Предпринимательская деятельность гражданина.
Зонтичные организации (Umbrella organisations)	ГК Глава 39. Возмездное оказание услуг. ТК Статья 101. Ненормированный рабочий день. ТК Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени. ТК Глава 49. Особенности регулирования труда надомников.

Однако, практическое системное совершенствование российского законодательства по регулированию этих выше рассмотренных новых гибких форм занятости может быть эффективным, если оно будет основываться на четком представлении об их масштабах и степени прекарности и направлено как на повышение экономической эффективности, так и социальной справедливости при развитии российской экономики.

#### 4. Выводы

1. В Российской Федерации сформирована современная, способная к совершенствованию, система регулирования занятости, позволяющая оперативно реагировать на изменения, обусловленные развитием будущих гибких форм труда, что соответствует перспективным задачам, выдвигаемым Международной организацией труда перед ее членами в преддверии 100-летия МОТ.



2. Российское законодательство пока слабо используется для эффективного регулирования неустойчивых форм занятости. Это обуславливает их огромные масштабы и вовлеченность работников и работодателей. Отдельные законодательные акты, принимаемые в этом направлении, решают важные, но не системные вопросы регулирования новых форм нестандартной занятости, принимающие ее прекаризованные формы.

3. В сформированной в России законодательной базе заложены основы для регулирования новых форм гибкой занятости на основе их системной классификации и трансформации уже заложенных в действующих законодательных актах норм по регулированию социально-трудовых и предпринимательских отношений.

4. Назрела острая необходимость выявления масштабов новых гибких форм занятости, систематизированных европейскими (Еврофондом и др.) и российскими исследовательскими и общественными структурами (РСПП, Опора России, ФНПР, МГУ им М.В. Ломоносова, НИУ – ВШЭ, РЭУ им. Г.В. Плеханова, ИЭ РАН, ОАО «Всерос-

сийский центр уровня жизни» и др.) и степени их прекаризации в России. Это создаст основу для системных трансформаций российского законодательства по их регулированию в интересах защиты трудовых и социальных прав работников, повышения экономической эффективности и социальной справедливости, необходимых развитию высокопроизводительной экономики в нашей стране. Решение этой задачи возможно при более тесной интеграции науки, общественных объединений работников и работодателей, государственных органов власти и местного самоуправления.

5. Авторами предложена систематизация новых гибких и неустойчивых форм занятости и намечены контуры реализации возможностей по их регулированию, заложенных в действующем трудовом и гражданском законодательстве. В настоящее время в рамках проекта Российского Фонда «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», №16-18-10140 в РЭУ им. Г.В. Плеханова проводится изучение их масштабов и степени прекаризации.

## Список литературы

1. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России – основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №1(203). С. 7-16.
2. Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика. 2013, № 1.
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
4. Капелюшников Р.И. Занятость в домашних хозяйствах населения. Препринт WP3/2005/01. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 60 с.
5. Матвеева Т.А. Влияние неустойчивости занятости на трудовые доходы российских работников и на их удовлетворенность трудом // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3. С. 56-68.
6. Сиявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Поматур, 2005.
7. Bobkov V., Veredyuk O., Aliyev U. Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia // International Journal of Social Quality. 2016. Volume 7.
8. Bobkov V., Csoba J., Herrmann p. (eds.) Labour market and Precarity of Employment: Theoretical reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014
9. ILO. 2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO,

## References

1. Bobkov V.N. Neustojchivaya zanyatost' v formal'noj ehkonomike Rossii - osnovnaya prichina neformal'noj zanyatosti // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2017. №1(203). S. 7-16.
2. Veredyuk O.V. Neustojchivost' zanyatosti: teoreticheskie osnovy i ocenka masshtabov v Rossii // Vestnik SPbGU. Seriya 5: EHkonomika. – 2013, № 1.
3. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. Nestandartnaya zanyatost' i rossijskij ryokn truda. Preprint WP3/2005/05. - M.: GU VSHEH, 2005. 36 s.
4. Kapelyushnikov R.I. Zanyatost' v domashnih hozyajstvah naseleniya. Preprint WP3/2005/01. M.: GU VSHEH, 2005. 60 s.
5. Matveeva T.A. Vliyanie neustojchivosti zanyatosti na trudovye dohody rossijskih rabotnikov i naih udovletvorennost' trudom // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2014. № 3. S. 56-68.
6. Sinyavskaya O.V. Neformal'naya zanyatost' v sovremennoj Rossii: izmerenie, masshtaby, dinamika. M.: Pomatur, 2005.
7. Bobkov V., Veredyuk O., Aliyev U. Risks of Society Stability and Precarity of Employment: A Look at Russia // International Journal of Social Quality. 2016. Volume 7.
8. Bobkov V., Csoba J., Herrmann p. (eds.) Labour market and Precarity of Employment: Theoretical reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014.
9. ILO. 2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. - Geneva: ILO, 2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/>

2012. [Электронный ресурс]. URL:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf)
10. ILO. 2013. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. ILO, Geneva, 2013. Vol. 5 Issue 1.
  11. Herrmann, P. Kalaycioglu, S.(ed.). Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
  12. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW. 2009. VOL. 74 (February:1–22).
  13. New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
  14. Social Precarity and Labour Market Reforms in Europe / Verunsicherte Gesellschaft: Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum / - ed. by Hepp R.; Riesinger R., Kergel D. Wiesbaden, 2016.
  15. Vosko L.F. Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. New York: Oxford University Press, 2010.
  16. Vosko L.F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.
- wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\_179787.pdf
  10. ILO. 2013. Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda // International Journal of Labour Research. ILO, Geneva, 2013. Vol. 5 Issue 1.
  11. Herrmann, P. Kalaycioglu, S.(ed.). Precarity – More than a Challenge of Social Security Or: Cynicism of EU's Concept of Economic Freedom. Europäischer Hochschulverlag GmbH & Co. KG, Bremen, 2011.
  12. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition / AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW. 2009. VOL. 74 (February:1–22).
  13. New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
  14. Social Precarity and Labour Market Reforms in Europe / Verunsicherte Gesellschaft: Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum / - ed. by Hepp R.; Riesinger R., Kergel D. Wiesbaden, 2016.
  15. Vosko L.F. Managing the margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. New York: Oxford University Press, 2010.
  16. Vosko L.F. Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity // Precarious Employment: Understanding of Labour Market Insecurity in Canada. London; Ithaca: McGill-Queen's University Press, 2006.