

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE MODERN ECONOMY

Lo Shuai

Summary. The article deals with the peculiarities of legal regulation and the practice of applying new forms of employment in the modern economy. The author analyzes the situation of workers in such forms of employment and proves that quite often they are outside the protective function of labor law in the Russian Federation. The necessity of improvement of the current labor legislation of the Russian Federation in the sphere of regulation of labor relations in the aspect of new forms of employment, taking into account the international experience.

Keywords: new forms of employment, telework, outsourcing, seasonal work, work on call, legal regulation of remote work, international experience, labor legislation.

Ло Шуй

МГУ им. Ломоносова
luoyunjie2016@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены особенности правового регулирования и практика применения новых форм занятости в современной экономике. Автором проанализировано положение работников в таких формах занятости и доказано, что довольно часто они находятся за пределами защитной функции трудового права в Российской Федерации. Обоснована необходимость совершенствования действующего трудового законодательства Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений в аспекте новых форм занятости с учетом изученного международного опыта.

Ключевые слова: новые формы занятости, телеработа, аутсорсинг, сезонная работа, работа по вызову, правовое регулирование удаленного труда, международный опыт, трудовое законодательство.

Введение

По мнению многих отечественных ученых, модель традиционной занятости, которая предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день с постоянным окладом, существовала более-менее стабильно до 70-х гг. в прошлом веке. Однако в последние годы в развитых странах под влиянием процессов глобализации, международной конкуренции, стремительного развития информационно-коммуникационных технологий, перехода к инновационной экономике происходит трансформация социально-трудовых развивающихся отношений в направлении увеличения гибкости и дерегуляции трудовой деятельности, постепенного отхода от традиционной занятости и формирования новейших нестандартных форм занятости.

Как отмечают А. М. Лушников и М. А. Фомина, работодатели, считая, что в период экономической кризиса необходимо создавать систему трудовых отношений, более свободную от жесткого регулирования законодательством, находят новые пути организации трудовых ресурсов и распределения рабочего времени, стремясь к децентрализации процесса производства [6].

Изменения в структуре предложения рабочей силы на рынке труда стимулируются действием таких факторов:

- ◆ растущее привлечение женщин, молодежи, в том числе студентов, к активной экономической жизни, повышение благосостояния домохозяйств;

- ◆ компьютеризация и рост технического оснащения домохозяйств;
- ◆ постепенное превращение «человека экономического» в «человека «творческого»»; повышение значимости нематериальных мотивов в поведении людей и их жизнедеятельности в целом.

Отмечается стремление работника к индивидуализации и независимости. Работник нового типа является более образованным, квалифицированным, он способен самостоятельно отстаивать свои интересы, открыто и успешно вести переговоры напрямую с работодателем по установлению наиболее благоприятных и выгодных для себя условий занятости.

Определенную роль в распространении нестандартной занятости играет и увеличение мобильности работников. Под мобильностью труда в этом случае понимается каждый из возможных вариантов изменений, как самой работы, так и места ее выполнения для любых категорий работников.

Для новых форм занятости характерными появляются специфические черты, а именно: интеллектуализация труда, динамическая отраслевая и внутриотраслевая реструктуризация работников, повышение образовательного и квалификационного уровня рабочей силы, создание новых типов труда и обновление целых сфер профессий, развитие самозанятости нового типа, становления «гуманной» занятости, усиления гибкости рынка труда, рост занятости в сфере среднего и малого

бизнеса. Поскольку такие изменения довольно часто негативно сказываются на трудящихся находятся, как правило, за пределами защитной функции трудового права, некоторые исследователи высказывают предложения о необходимости изменения его предмета, расширение сферы действия отраслевых норм и включение к нему всех видов общественно полезной деятельности, в том числе зависимого и независимого труда [7].

Такие предложения стали следствием осознания того, что новейшие нестандартные формы занятости — это глобальный феномен, вызванный, в том числе, кризисной ситуацией экономики многих стран [3].

Динамичное развитие указанных процессов предполагает необходимость постоянного обновления, а в отдельных случаях — создание новой нормативно-правовой базы, которая отвечала бы потребностям общества.

Материалы исследования

Использование нетипичных форм занятости в европейских странах неуклонно растет и по разным оценкам, сегодня, такие формы уже охватывают 25–30 процентов рабочей силы.

К наиболее распространенным формам нетипичной занятости относят:

- ◆ дистанционную работу, телеработу;
- ◆ временную и сезонную работу;
- ◆ заемный труд (лизинг персонала, аутстаффинг персонала, аутсорсинг персонала);
- ◆ работу по вызову;
- ◆ занятость в условиях гибких форм организации рабочего времени;
- ◆ домашний труд и др.

В последнее время стремительное распространение получает частичная занятость. В странах, где частичная занятость закреплена на законодательном уровне, одним из весомых аргументов стало то, что отсутствие возможности работать неполный рабочий день или с гибким графиком работы нередко приводит к невыходу на работу после окончания срока отпуска по уходу за ребенком. Система социальных отпусков в РФ позволяет матери находиться с ребенком длительное время после рождения, но фактически не способствует сочетанию занятости и выполнения родительских обязанностей, что приводит к уменьшению доли работающих женщин и распространение бедности среди семей с детьми.

В современных условиях в России все большую значимости среди новых форм нестандартной занятости и организации труда приобретает заимствована труд, использование которой осуществляется, как правило,

в рамках схем аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала. По данным Высшей школы экономики в России доля удаленных работников составляла порядка 2%, то есть 1,5 млн. человек. При этом 80% дистанционно работающих сотрудников совмещали это занятие с другой работой, учебой или ведением домашнего хозяйства [9].

По состоянию на конец 2018 года самыми популярными видами аутсорсинга были ИТ-аутсорсинг (26%), юридический (28%), бухгалтерский (21%), транспортный (11%) и кадровый (6%), на другие виды аутсорсинга приходилось 8% всего объема данного рынка услуг.

Уже несколько лет Российская Федерация остается лидером среди так называемых разработчиков программного обеспечения в Центральной и Южной Европе, а сегодня еще и лидирует в регионе по количеству ИТ-аутсорсинговых фирм (3,2 тыс.) численностью специалистов, которые в них работают (более 40 тыс. лиц). При этом оплата труда российских программистов ниже аналогичных услуг зарубежных ИТ-специалистов.

В России острой остается проблема полного отсутствия правового регулирования в сфере телеработы (удаленной работы) в качестве одного из видов новейших нестандартных форм занятости. По определению ведущей организации в сфере исследования телеработы Европейской инициативы (European Telework Development Initiative), телеработа возникает тогда, когда информационно-коммуникационные технологии используются для выполнения работы на расстоянии от места, где необходимы результаты этой работы, или от места, где она обычно выполняется [5].

Поскольку дистанционная работа полностью не вписывается в рамки правового регулирования домашнего труда, ведь понятие домашнего труда находится уже за понятием дистанционной работы и является одним из его видов, то во многих странах, в том числе в РФ, возникают проблемы применения трудового законодательства урегулирования такого труда. Если стороны решили заключить договор удаленно, без обмена бумажными соглашениями, подписанными собственноручно, они могут обратиться к электронной форме договора и подписать его «электронной подписью», что прямо допускается действующим законодательством. Электронная подпись не может быть признана недействительной только из-за того, что она имеет электронную форму или основывается на усиленном сертификате ключа. В странах ЕС, США, Канаде и других государствах цифровые подписи и сертификаты уже давно утверждены на законодательной основе как эквивалент собственноручной подписи [8].

Следует отметить, что в отдельных странах указанной форме занятости уделяется более пристальное внима-

ние. Так, в Греции в 1998 году был принят Закон № 2639, признавший телеработу важным видом трудовой деятельности и установил права и обязанности сторон телетрудовых отношений. В Трудовом кодексе Российской Федерации с 19 апреля 2013 г. введена в действие новая глава 49.1, которая имеет название «Особенности регулирования труда дистанционных работников» и которой урегулирована труд сотрудников предприятий, учреждений и организаций, работающих дистанционно. Согласно ст. 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной работой признается выполнение определенной трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, другого обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объектом, которая прямо или косвенно находится под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимосвязи между работником и работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Работодатели не заинтересованы в обучении своих телеработников, поэтому повышением своей квалификации те должны заниматься самостоятельно.

На самом же деле эффективность труда удаленных сотрудников может быть значительно выше, если их обеспечить соответствующими им запросам правами и условиями работы. Вопрос контроля труда домашних работников также достаточно подробно урегулированы в Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников», которая была принята 16 июня 2011 г. на 100-й сессии Международной конференции труда в Женеве.

В современных экономических условиях большой интерес работодателей вызывает и такую разновидность организации работы, как сезонные работы. Лидерами привлечения сезонных работников в России являются компании и организации, бизнес которых связан с сезонными колебаниями рынка, выполнение административной или низкоквалифицированной работы. Особенности регулирования труда сезонных работников с учетом специфики организации производства и труда в зависимости от условий ее осуществления предусмотрено Кодексом законов о труде (КЗоТ) РФ.

На рынке труда России и других стран мира приобретают актуальность такое явление, как работа по вызову, и вопросы, связанные с правовым регулированием правоотношений в этой сфере.

На сегодня среди отечественных ученых нет единой мысли относительно определения трудового договора

о работе по вызову. Так, Ж.Н. Баланюк рассматривает работу по вызову как труд человека с предварительной обусловленной трудовой функцией, выполняемой им периодически — по вызову работодателя в случае возникновения у него потребности в таком вызове [1]. И. Киселев характеризует трудовой договор о работу по вызову как возможность нанимателя привлечь работника по вызову в случае необходимости с указанием или без указания продолжительности рабочего дня [2].

Указана форма занятости уже некоторое время урегулирована законодательством европейских стран, таких как Голландия, Испания, Бельгия, Португалия, Германия, Венгрия и др. Почти один миллион работников в Англии в отрасли туристического бизнеса, образования, здравоохранения уже работают по так называемым «нулевым рабочим контрактам».

В современном законодательстве Европы выделяют два вида договоров про работу по вызову:

1. zero-hours contract — договор, по условиям которого работодатель не обязан предоставлять работнику работу, и не несет ответственности за ее не предоставление. Режим работы, продолжительность рабочего времени не устанавливаются в таком договоре;
2. min-max contract — договор, в котором устанавливается минимальная продолжительность рабочего времени, которую должен обеспечить работодатель, и максимальная, которую обязан отработать работник по вызову. В случае, когда работодатель привлекает работника к работе, продолжительностью меньше, чем установленный минимум, работнику выплачивается вознаграждение, которое было бы выплачено, если бы работник отработал установленный минимум времени.

Правовая регламентация трудовых договоров, которые тождественны работе по вызову, в трудовом законодательстве Российской Федерации отсутствует. Среди наших ученых нет единства относительно путей легализации указанных договоров на законодательном уровне. Так, осуществляются попытки разработать и применять относительно указанной категории работников отдельные методы правового регулирования. Некоторые ученые за исходную основу такого регулирования предлагают использовать действующие нормативно-правовые акты о надомный труд и работу с неполным рабочим временем, но с внесением в изменений и дополнений, другие (О. Коркин, Е. Суханов) отмечают сходства «нулевых рабочих контрактов» с имеющейся конструкцией в гражданском праве — рамочными договорами, предлагают именовать их «рамочными трудовыми договорами» и осуществлять регулирование на основании норм гражданского права [4].

Выводы

К сожалению, вопросам правового регулирования новых форм занятости в нашей стране не уделяется достаточного внимания. Новые тенденции в правовом регулировании труда приводят многих юристов к убеждению, что в это время неизбежно появление в сфере трудовых отношений гибридных договоров, которые будут регулироваться одновременно нормами трудового и других

отраслей права (гражданского, административного, семейного). Очевидно, что сегодня традиционный трудовой договор уже не способен регулировать все формы трудовых отношений, поэтому национальное законодательство требует разработки специальных комплексных законодательных актов, касающихся работы по нестандартным формам занятости, и внесения соответствующих изменений в новый проект КЗоТ РФ с учетом положительного международного опыта в указанной сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балаян Ж. Н. Грани таланта: поиск и оценка креативных сотрудников // Мотивация и оплата труда. — № 2. — 2017.
2. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. — М.: Велби; Проспект, 2005. — 360 с.
3. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: [учебник] / И. Я. Киселев. — Изд. 2-е, испр. и доп. — М.: Эксмо, 2006. — 296 с.
4. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы / А. Е. Коркин. — М.: Инфотропик, 2013. — 208 с.
5. Кузьмин О.Е., Фещур Р.В., Скибинский А. С., Соляничук Н. Ю. Тенденции развития фрилансовой деятельности в условиях глобализации // № 5–1 (46–1). — 2014. (Vol. 8).
6. Лушников А. М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А. М. Лушников, М. А. Фомина // Труд за рубежом. — 2007. — № 2. — С. 89
7. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — Москва: МБТ, 2015.
8. Салахеева Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России: Автореф. дисс. . . канд. экон. наук. — Казань: Казанский гос. ун-т, 2007. — С. 11–18.
9. Хохлова Д. Состояние рынка удалённой работы в России — исследование «Моего Круга». — URL: <https://vc.ru/flood/24254-moykrug-remote>.

© Ло Шуай (luoyunjie2016@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



МГУ им. Ломоносова