

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
(ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»)

**НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ  
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:  
СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ  
СНИЖЕНИЯ**

Москва  
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»  
2018

УДК 331.5  
ББК 65.240  
Н577

*Рецензенты:* чл.-корр. РАН, д-р экон. наук, проф. Р. С. Гринберг;  
заслуженный деятель науки РФ, д-р экон. наук, проф. Н. А. Волгин

*Авторский коллектив:*

д-р экон. наук В. Н. Бобков (1; 2.1; 2.3; 3.2; заключение)  
канд. социол. наук В. Г. Качев (2.3; 3.2; приложение)  
д-р экон. наук И. Б. Колмаков (2.1; 3.2; 4.5)  
д-р экон. наук Н. В. Локтюхина (1; 2.5; 3.3; 4.3; 4.5; 4.6;  
заключение)  
д-р юр. наук Н. Л. Лютов (4.2)  
д-р экон. наук И. В. Новикова (4.1; 4.5)  
д-р экон. наук Ю. Г. Одегов (3.1)  
канд. экон. наук Е. В. Одинцова (2.2; 3.2)  
канд. экон. наук В. В. Павлова (3.1)  
канд. экон. наук И. А. Шичкин (2.4; 4.4)  
М. А. Юдина (2.2)

Главный научный редактор д-р экон. наук, проф. В. Н. Бобков;  
заместитель главного редактора д-р экон. наук, проф. Н. В. Локтюхина

*Доклад подготовлен при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ) в рамках выполнения научного проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», проект № 16-18-10140.*

Публикуется в авторской редакции

**Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения** / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина. – Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2018. – 80 с.

ISBN 978-5-7307-1458-8

Представленная монография является итоговым докладом о результатах выполнения научного проекта «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения», выполненного в 2016–2018 гг. по гранту Российского научного фонда. В ней обобщены сущность, причины и последствия неустойчивой занятости, проведено оценивание ее масштабов и дан краткосрочный прогноз возможной динамики. Показано влияние неустойчивой занятости на экономическую и социальную сферы Российской Федерации. Проанализированы возможности и механизмы снижения численности неустойчиво занятых работников. Анонсированы направления разработки Концепции среднесрочных (2018–2020 гг.) и долгосрочных (2020–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости.

Для широкого круга читателей.

УДК 331.5  
ББК 65.240

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	4
1. НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ .....	5
2. ОЦЕНКА ЧИСЛЕННОСТИ НЕУСТОЙЧИВО ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ .....	8
2.1. Оценка численности неустойчиво занятого населения с учетом социально- экономических факторов .....	8
2.2. Количественная оценка масштабов неустойчивой занятости на основе выборочных исследований в организациях .....	9
2.3. Социологическая оценка численности неустойчиво занятых .....	13
2.4. Трудовые мигранты как массовая категория неустойчиво занятых .....	16
2.5. Выводы по оценке численности неустойчиво занятого населения .....	19
3. ПРОГНОЗ СИТУАЦИИ С НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ И ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА ЭКОНОМИКУ И СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ .....	20
3.1. Цифровизация как фактор расширения неустойчивой занятости .....	20
3.2. Прогнозная оценка масштабов неустойчивой занятости .....	23
3.3. Выводы по результатам прогноза ситуации с неустойчивой занятостью .....	27
4. КАК СНИЗИТЬ МАСШТАБЫ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ? .....	28
4.1. Зарубежный опыт преодоления неустойчивой занятости .....	28
4.2. Предложения по внесению изменений и дополнений в российское трудовое законодательство .....	36
4.3. Меры социально-экономического характера по снижению неустойчивой занятости .....	60
4.4. Механизмы снижения неустойчивой занятости среди трудовых мигрантов .....	64
4.5. Политика по снижению неустойчивой занятости: финансовые затраты или социально-экономический эффект? .....	66
4.6. Выводы по предлагаемому комплексу мероприятий по снижению неустойчивой занятости в России .....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	71
Список используемых источников .....	73
Приложение. Аннотация Концепции среднесрочных и долгосрочных (до 2030 года) мер по сокращению неустойчивости занятости .....	78

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Неустойчивая занятость (precarity of employment) представляет собой *вынужденную занятость*, сопровождающуюся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей (стандартная занятость), включающую элементы незащищенной, в том числе, неформальной занятости (занятые в неформальном секторе) в формальной экономике, элементы незащищенной занятости в неформальном производстве в целом, незащищенной занятости в скрытом производстве и незаконную деятельность, а также временную незанятость (безработицу).

Неустойчивость занятости – это современная тенденция XXI века, которая содержит в себе определенные возможности и угрозы. *Возможности* заключаются в основном в гибкости трудовых отношений, в работе в любом месте и в любое время, удобных для работника и работодателя. *Угрозы*, будучи следствием разрушения традиционной модели занятости, заключаются в ограничении или полной утрате работниками трудовых и социальных прав на защищенную и устойчивую занятость. Это одна из проблемных областей современных общественных отношений, обостряющаяся вследствие революции 4.0, глобализации всемирных связей во всех областях и их использования в интересах страновых и мирового капиталов.

Доклад «Неустойчивая занятость в Российской Федерации», подготовленный коллективом авторов в рамках реализации научно-исследовательского проекта Российского научного фонда (2016-2018 гг.), отражает суть проблематики неустойчивой занятости в российских условиях. Авторы доклада представили оценку масштабов прекаризации занятости в России, прогнозы ее распространения, рассмотрели связанные с этим риски и возможности для развития социально-трудовых отношений и экономики в целом.

В докладе представлены обоснованные с экономической и правовых точек зрения предложения по совершенствованию нормативных правовых актов Российской Федерации в целях снижения неустойчивой занятости для работника, работодателя, государства и общества.

*Руководитель научного проекта  
РНФ «Неустойчивая занятость в  
Российской Федерации: состояние и  
направления снижения»  
(№16-18-10140)  
доктор экономических наук,  
профессор, заслуженный деятель  
науки Российской Федерации*



*В.Н. Бобков*

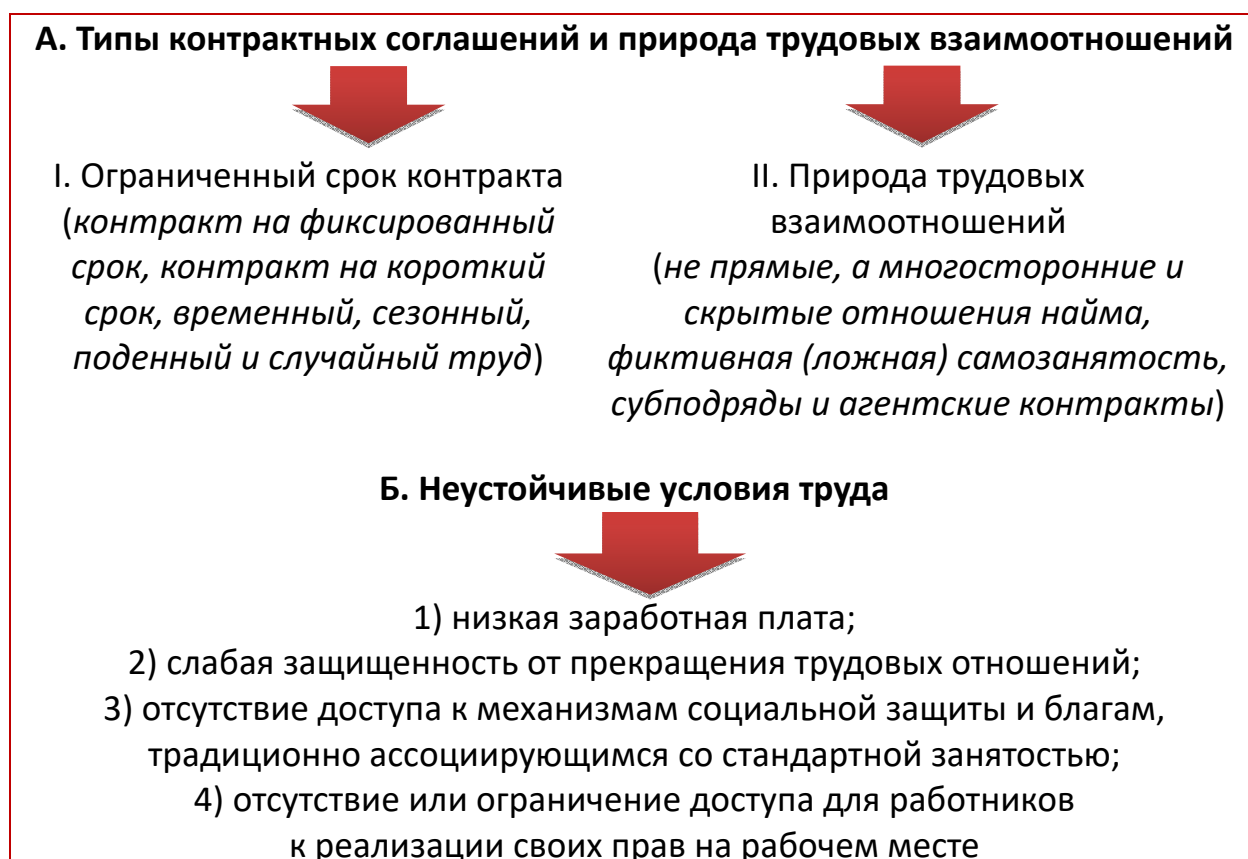
# 1. НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ

К проблематике неустойчивой занятости сегодня приковано внимание мирового сообщества, как ученых, так и практиков, в последние годы и в России. Во множестве публикаций анализируется содержание неустойчивой занятости, формализуются ее критерии, оцениваются ее масштабы и т.д.

Настоящий доклад носит практико-ориентированный характер, в связи с чем здесь нет большого обзора теоретических аспектов неустойчивой занятости, представленного в многочисленных публикациях. Однако для того чтобы дать представление целевой аудитории доклада о сущности неустойчивой занятости далее даны ответы на несколько *ключевых вопросов* о данном явлении.

## Что такое неустойчивая занятость?

Достаточно распространенным является обращение к критериям прекаризации занятости, предложенным Международной организацией труда<sup>1</sup>, которая сформулировала следующие критерии неустойчивой занятости (*рисунок*):



**Рис. Критерии неустойчивой занятости МОТ**

<sup>1</sup> 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/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) (24.08.2016)

Обстоятельное исследование проблематики неустойчивой занятости, в том числе, применительно к российским условиям позволяет дополнить и уточнить критерии устойчивой занятости Международной организации труда и сформулировать следующее **определение**:

**Неустойчивая занятость** (precarity of employment) это:

- вынужденная занятость,
- сопровождающаяся утратой работником стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей (стандартная занятость),
- включающую элементы незащищенной, в том числе, неформальной занятости (занятые в неформальном секторе) в формальной экономике, элементы незащищенной занятости в неформальном производстве в целом, незащищенной занятости в скрытом производстве и незаконную деятельность, а также временную незанятость (безработицу).

Неустойчивая занятость – *альтернатива стандартной занятости*, основанной на бессрочном трудовом контракте и высокой степени защищенности работника. При неустойчивой занятости социально-трудовые права работников оказываются полностью или частично ущемленными. В то же время и стандартная занятость может стать неустойчивой при появлении элементов незащищенности.

Важнейшая характеристика неустойчивой занятости – *вынужденность* для работника. То есть, например, дистанционная занятость, хотя и является нестандартной, не является неустойчивой, если работник соглашается на нее добровольно, его права защищены и профессиональные перспективы очевидны. В то же время изучение мотивов многих молодых фрилансеров, показывает, что их краткосрочная работа, даже при хороших заработках, сопровождается большими перерывами, нестабильностью, осуществляется без каких-либо трудовых и социальных гарантий. В этом случае речь идет о неустойчивой занятости.

### **В чем причина неустойчивой занятости?**

Неустойчивая занятость обусловлена многими факторами, которые можно разделить на две группы.

**Группа 1. Организационно-технические причины неустойчивой занятости**, обусловленные революцией 4.0, изменением технологической основы и организации современного производства товаров и услуг, из-за чего:

- меняется структура занятости, сокращаются рабочие места в традиционных секторах экономики, создаются новые рабочие места в инновационных сферах, активно используются информационно-коммуникационные технологии;
- рабочее место все более перемещается за пределы территорий, контролируемых работодателем;
- сокращается сфера наемного труда, расширяется самозанятость и другие формы организации труда.

**Группа 2. Социально-экономические причины неустойчивой занятости**, обусловлены переходом работников и предпринимателей к новой организационно-технической стороне отношений, это:

- неготовность многих работников к возрастающей конкуренции на рынках труда, отставание от постоянно меняющегося стандарта конкурентоспособности,
- невыполнение работодателями контрактных соглашений стандартной занятости, отсутствием в формальной экономике условий для достойного труда.
- ослабление роли профсоюзов и коллективно-договорных отношений в ситуации все большей индивидуализации труда;
- низкая информированность работника о своих трудовых правах в условиях многообразия новых форм занятости
- недоверие к действенности систем социального страхования (прежде всего пенсионным), ассоциирующимися со стандартной занятостью.

### **Чем опасна неустойчивая занятость?**

Неустойчивая занятость относится к очень тревожным проблемам современности, а ее последствия далеко выходят за рамки сферы занятости.

### **Негативные последствия неустойчивой занятости, это:**

- стрессовые процессы в психике людей, обусловленные вынужденностью и нестабильностью занятости, низким уровнем и качеством жизни и другими аспектами прекаризации;
- заниженная оплата труда, несоблюдение требований и норм охраны труда и его использования (высокая интенсивность и чрезмерная продолжительность труда, отсутствие выходных, оплачиваемых отпусков и т.п.);
- игнорирование работодателями норм трудового права и бесправие работников, отсутствие для них социальных гарантий и правовой защиты;
- сокращение стимулов к совершенствованию производства и внедрению новой техники из-за возможности использования относительно дешевого труда;
- угроза здоровью работников, снижение качества труда и производимого продукта, и, в конечном итоге, снижение качества трудового потенциала;
- недополучение налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, как следствие недоиспользование возможностей экономического роста;
- криминализация рынка труда.

### **Есть ли положительные стороны у неустойчивой занятости?**

В основе неустойчивой занятости – вынужденность, ненадежность, сомнительность, опасность трудовых отношений, что не может быть хорошей моделью занятости для работника. Расширение прекаризации позволяет работодателям экономить на затратах на рабочую силу, делает для

них трудовые отношения более гибкими. Однако нестабильная занятость не позволяет в полной мере использовать трудовой и предпринимательский потенциал работников и приводит к росту издержек на рынке труда.

*Таким образом, неустойчивая занятость однозначно негативное явление, в связи с чем необходимы мероприятия по ее снижению.*

## **2. ОЦЕНКА ЧИСЛЕННОСТИ НЕУСТОЙЧИВО ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ**

Специальных обследований, касающихся неустойчивой занятости, системой государственной статистики не предусматривается. Есть лишь отдельные показатели, помогающие судить о ее масштабах в разрезе отдельных проявлений прекаризации: неформальная занятость, занятость по различным формам трудового договора и т.д.

Авторами настоящего доклада разработано несколько методик оценки численности неустойчиво занятого населения, что позволило с разных сторон оценить масштабы данного явления и представить соответствующие расчеты по России. Отдельное внимание к проблематике неустойчивой занятости трудовых мигрантов, обусловлено масштабностью данной проблемы и предполагаемым усилением миграционных потоков в условиях глобализации.

### **2.1. Оценка численности неустойчиво занятого населения с учетом социально-экономических факторов**

**Основание для оценки:** гипотеза о том, что между неформальной занятостью (оцениваемой статистическими органами) и не просчитываемой статистикой неустойчивой занятостью можно обнаружить взаимосвязь, которая позволит оценить численность последней.

Среди факторов, влияющих на развитие неформальной и неустойчивой занятости, выделяют две большие группы. Границей раздела этих групп принимаются принципы измерения факторов:

**1. Факторы,**  
определяющие организацию и ведение экономической деятельности и измеряемые экспертно  
(факторы, ранжирующие страны по качественной оценке условий ведения бизнеса).

**2. Факторы,**  
наблюдаемые государственными статистическими органами по известным методикам и определяющие количественные результаты экономической деятельности.

На основании такой оценки, результаты которой представлены в публикации участников проекта Российского научного фонда «Неустойчивая занятость в Российской Федерации»<sup>2</sup> определены примерная численность

---

<sup>2</sup> Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: И.В. Новикова



неформальной и неустойчивой занятости и её динамика на протяжении 2001–2017 годов (таблица 1).

Таблица 1

Динамика численности неформальной и неустойчивой занятости в РФ

Показатель	Год	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Численность неформально занятых по данным Росстата	% от общей численности занятого населения	14,1	14,2	15,8	16,8	18,3	18,2	18,3	19,5	19,3
	Численность, млн чел.	8,1	8,8	10,5	11,3	12,5	12,6	12,9	13,8	13,4
	Численность, млн чел.	10,9	11,9	14,2	15,2	16,9	17	17,4	18,6	18,1
Показатель	Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Численность неформально занятых по данным Росстата	% от общей численности занятого населения	16,4	18,2	19	19,7	20,1	20,5	21,2	19,8	20,4
	Численность, млн чел.	11,5	12,9	13,6	14,1	14,4	14,8	15,3	14,3	14,9
	Численность, млн чел.	16,1	18	19	19,7	20,1	20,7	21,4	20	20,9

Экспертно полученные значения коэффициента неустойчивой занятости в формальном секторе российской экономики по отношению к размерам занятости в неформальном секторе составили 2,35. Этот алгоритм дает нижнюю границу оценки коэффициента неустойчивой занятости. Периодически, в зависимости от изменения условий развития российской экономики и представительности различных профилей занятости этот коэффициент необходимо пересчитывать.

Таким образом, минимальные оценки масштабов неустойчивой занятости в России в 2016 году составляли  $(15,3 \text{ млн чел.} \times 2,35) = 35 \text{ 955 тыс. чел.}$

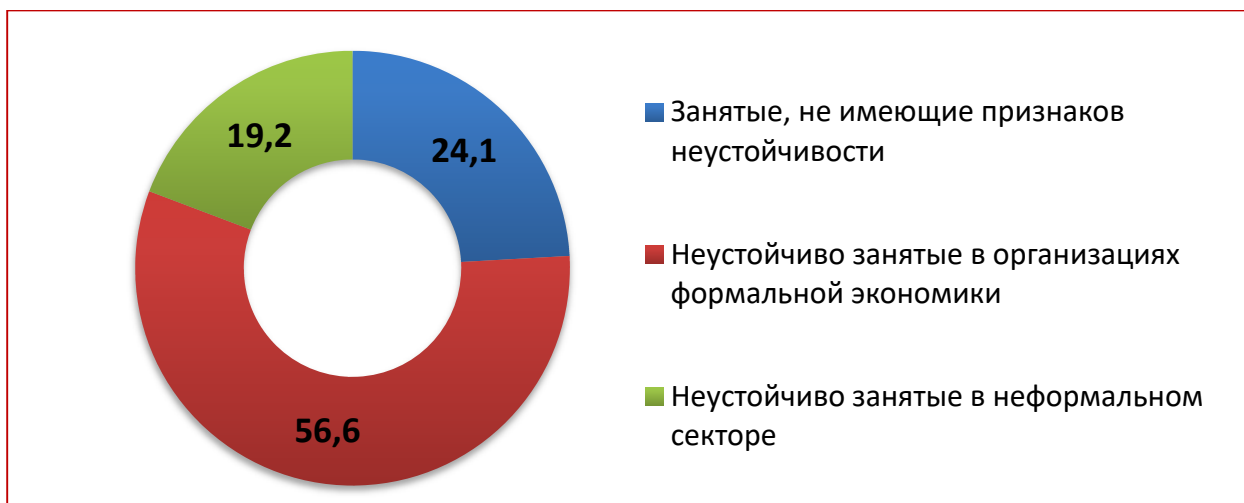
## 2.2. Количественная оценка масштабов неустойчивой занятости на основе выборочных исследований в организациях

**Основания для оценки:** обработка данных официальной статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ<sup>3</sup> (РМЭЗ) по 2016 г.

Неустойчивой занятостью могут быть охвачены до 76% занятых, которые заняты на основной работе в организациях формальной экономики (56,6% занятых) или в неформальном секторе (19,2% занятых) см. рис. 1.

(зам. гл. ред.), В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов, Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. – Москва: КНОРУС, 2018. – 342 с.

<sup>3</sup> «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).



**Рис. 1. Распределение занятых по наличию признаков неустойчивой занятости и месту основной занятости (2016 г.; основная работа; в % от численности занятых) <sup>4</sup>**

Неустойчивая занятость преимущественно локализуется в организациях формального сектора. Среди неустойчиво занятых более 74% заняты в организациях, а около четверти заняты в неформальном секторе (рис. 2).

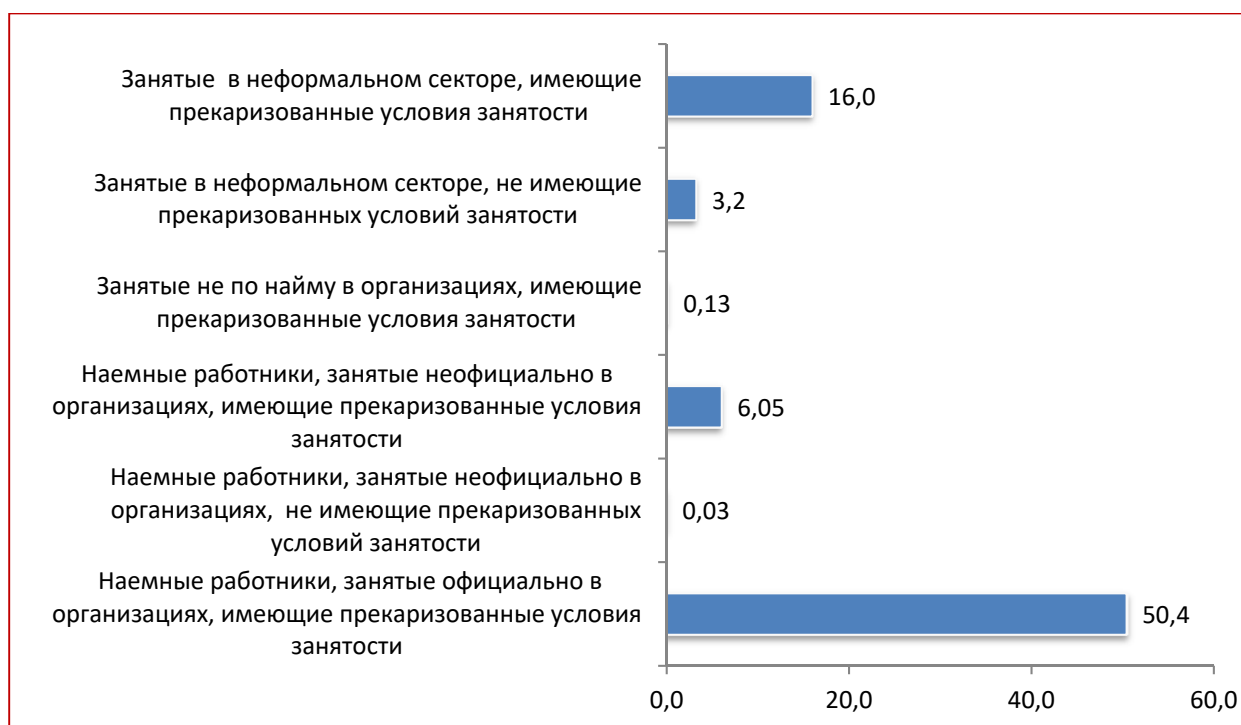


**Рис. 2. Распределение неустойчиво занятых по месту основной занятости (2016 г.; в % от численности неустойчиво занятых) <sup>5</sup>**

Численность неустойчиво занятых формируется, прежде всего, за счет работников, которые работают неофициально или имеют прекаризованные условия занятости при наличии официальной занятости – таковых 56,5 % от общей численности занятых (рис. 3).

<sup>4</sup> На основе обработки данных 25 волны РМЭЗ и данных Росстата (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)).

<sup>5</sup> На основе обработки данных 25 волны РМЭЗ и данных Росстата (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)).



**Рис. 3. Категории неустойчиво занятых по месту основной занятости, статусу и наличию прекаризованных условий занятости (2016 г.; основная работа; в % от численности занятых)<sup>6</sup>**

Более детально о структуре неустойчивой занятости, представленной на *рисунке 3*, можно сказать нижеследующее.

*Занятые в формальном секторе:*

- Наиболее массовая группа - наемными работниками, занятыми официально, но условия их занятости при этом являются прекаризованными по одному и более параметру. Таковых около 50 % от общей численности занятых (*рис. 3*);

- Работники, не имеющие трудового договора, составляют чуть более 6 % от численности занятых. Почти все из них имеют прекаризованные условия занятости;

- Самая малочисленная группа неустойчиво занятых - занятые не по найму в организациях, имеющие прекаризованные условия занятости (менее 1% от общей численности занятых).

*Занятые в неформальном (в т.ч. теневом) секторе (19,2% от общей численности занятых), в том числе:*

- Занятые с прекаризованными условиями занятости (16% от общей численности занятых);

- Занятые, у которых не было выявлено соответствующих неустойчивым параметрам условий занятости (3,2% от общей численности занятых).

<sup>6</sup> На основе обработки данных 25 волны РМЭЗ и данных Росстата (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)).

Структура неустойчиво занятых с учетом их рассмотренных групп представлена на *рис. 4*.



**Рис. 4. Структура неустойчиво занятых по месту основной занятости, статусу и наличию прекаризованных условий занятости (2016 г.; основная работа; в % от численности неустойчиво занятых)<sup>7</sup>**

В структуре неустойчиво занятых, соответственно, преимущественно представлены наемные работники, имеющие официальную занятость в организациях при наличии одного и более параметров прекаризованных условий занятости. Они насчитывают более 60 % от численности неустойчиво занятых.

Существенной является доля занятых в неформальном секторе, условия занятости которых можно определить как прекаризованные (по одному и более параметру). В структуре неустойчиво занятых они составляют более 20%. Остальные группы занятых в меньшей степени представлены в структуре неустойчиво занятых, насчитывая совокупно менее 15% от их общего числа.

*Максимальные размеры неустойчивой занятости в России, определенные по одному и более индикаторам форм занятости и условий труда, в 2016 году составляли 75,8% или 54873,9 тыс. чел в общей численности занятых в российской экономике (в 2016 г. – 72393 тыс. чел., 100,0%)*

<sup>7</sup> На основе обработки данных 25 волны РМЭЗ и данных Росстата (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)).

### 2.3. Социологическая оценка численности неустойчиво занятых

**Основания для оценки:** массовый опрос, проведенный в сентябре 2016 года по специальной анкете. Характеристики опроса:

генеральная совокупность – население России в возрасте от 15 до 72 лет;

выборка квотирована по полу, возрасту, региону проживания и положению на рынке труда;

выборочная совокупность – 1 002 респондента;

квота по тем, кто трудоустроен официально по найму (в том числе, временно отсутствует на работе из-за болезни, отпуска), а также тем, кто работает официально на себя – 678 респондентов;

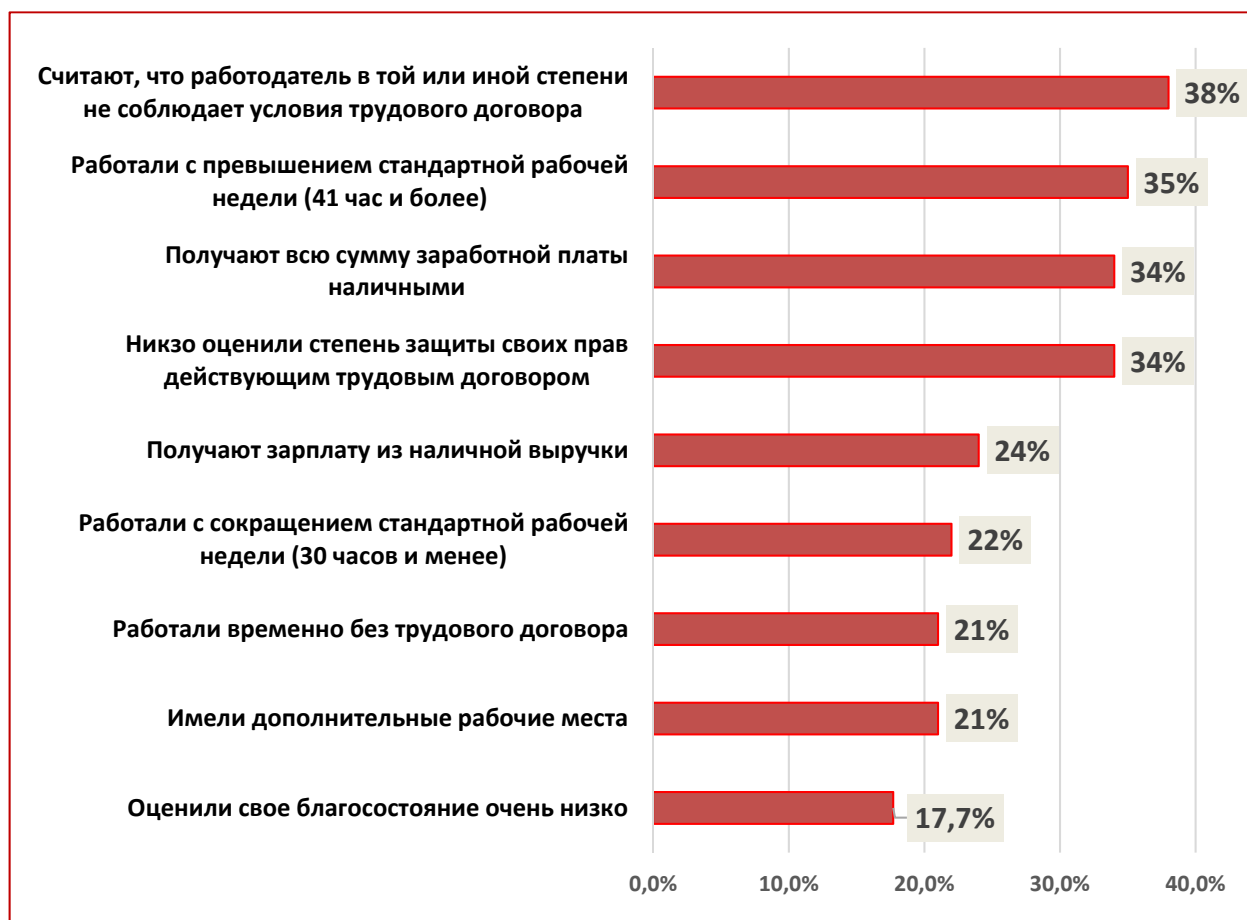
исследованы параметры указанной группы, уточнены индикаторы неустойчивости занятости и их количественные значения, идентифицирующие те или иные аспекты неустойчивой занятости (табл. 2).

Таблица 2

Результаты социологической оценки численности  
неустойчиво занятого населения

Аспекты неустойчивой занятости	Численность работников, идентифицирующих аспекты неустойчивой занятости:
Защищенность трудовым договором	<b>34 %</b> оценили низко степень защиты своих прав действующим трудовым договором. <b>38 %</b> посчитали, что работодатель в той или иной степени не соблюдает условия трудового договора.
Доступность работникам механизмов социальной защиты	<b>4 % до 34 %</b> опрошенных сталкивались с ситуациями, представляющими собой реальные или потенциальные формы лишения доступа к трудовым правам и гарантиям: неофициальная работа, не оплачивали больничный лист, отпуск и др. Чаще работающие сталкиваются со следующими <b>проблемами:</b> <b>34 %</b> – с получением всей суммы заработной платы наличными; <b>24 %</b> – с выплатой зарплаты из наличной выручки; <b>21 %</b> – с временной работой без оформления трудовых отношений и т.д.
Самооценки материальной обеспеченности	<b>17,7%</b> трудоустроенных находится в крайне низких позициях по самооценке благосостояния (две нижние позиции – « <i>На продукты денег хватает, но покупка одежды уже затруднительна</i> » и « <i>Мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукты</i> »).
Условия труда	С превышением стандартной рабочей недели (41 час и более) сталкивались <b>35 %</b> трудоустроенных, с сокращением (30 часов и менее) – <b>22%</b> . Фактически дополнительные рабочие места имели <b>21 %</b> от общего числа трудоустроенных работников

В обобщенном виде формы неустойчивости, распространенные среди опрошенных работников представлены на *рисунке 6*.



**Рис. 6. Формы неустойчивой занятости среди работников по результатам социологического опроса**

На втором этапе исследуемая группа была разделена на **пять профилей** (*таблица 3*), характеризующиеся уровнем неустойчивости занятости. В основу разделения были положены критерии типа контрактных отношений.

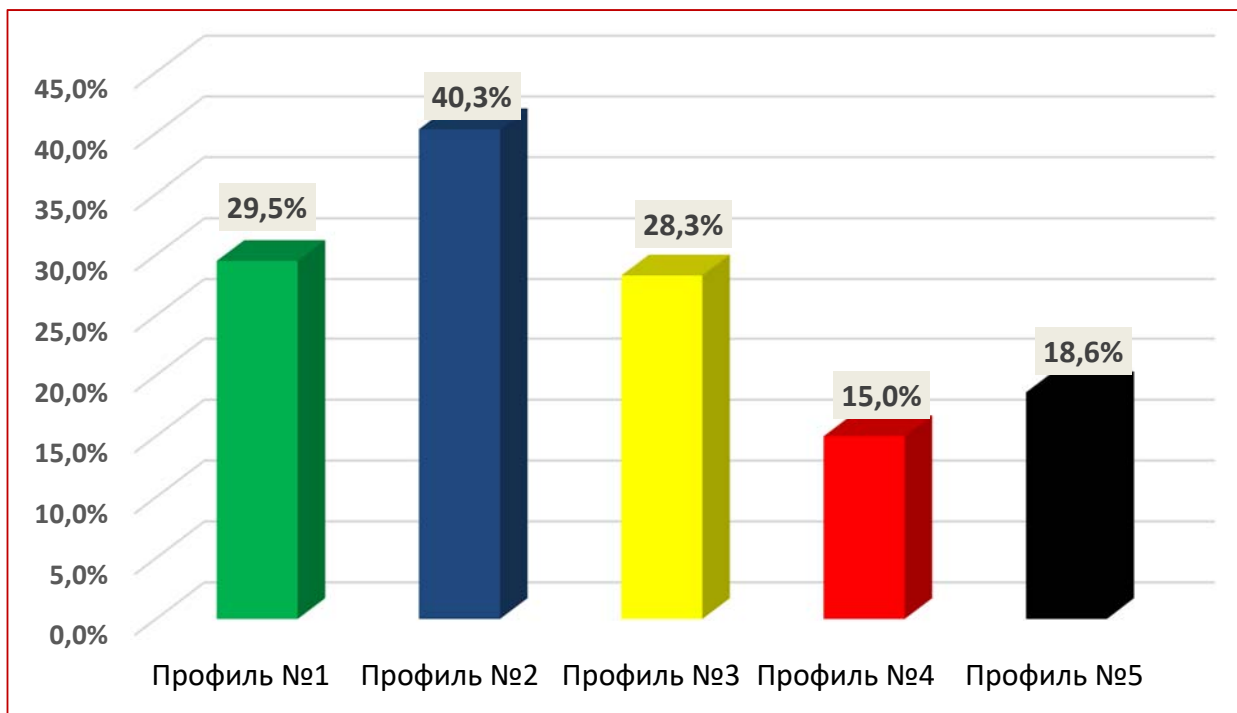
Таблица 3

Профили неустойчивости занятости

Профиль	Характеристики профиля	Доля респондентов в профиле
Профиль №1 (работники с наиболее широко представленными индикаторами стандартной занятости)	Работники, удовлетворенные своей занятостью, трудящиеся по официальным прямым бессрочным контрактам и работники, заключившие срочные контракты со сроком от 1 года и более	29,5%
Профиль №2	Работники, имеющие официальные контракты, но неудовлетворенные занятостью с точки зрения защиты	40,3%

	трудовым договором их прав и/или соблюдения работодателем условий трудового договора	
Профиль №3	Нестабильно занятые работники, имеющие официальные контракты (работающие на условиях фиктивной самозанятости, по субподряду, по агентскому контракту)	28,3%
Профиль №4 (работники с наибольшими проявлениями неустойчивости)	Неформально занятые работники (работающие на условиях неофициального (теневого) договора с работодателем или, являющиеся не зарегистрированными индивидуальными предпринимателями)	15%
Профиль №5	Занятые, доход которых ниже 2/3 медианы среднего дохода по России (15 тыс. руб.). Профиль сформирован для характеристики индикаторов прекаризованной занятости у низкооплачиваемых работников, независимо от характера контрактных отношений.	18,6%

В графическом виде доли разных профилей занятых по отношению ко всем трудоустроенным представлено на *рисунке 7*.



**Рис. 7. Профили неустойчивости занятости**

В результате проведенной социологической оценки числа неустойчиво занятых и их профилей можно сделать следующие **выводы**:

1) Примерно треть от общего числа занятых полностью соответствует формальным и субъективным критериям стандартной занятости;

2) В наибольшей мере распространена форма неустойчивой занятости, при которой работники имеют официальные контракты, но неудовлетворенные своей занятостью с точки зрения защиты трудовым договором их прав и/или с точки зрения соблюдения работодателем условий трудового договора

3) Наиболее распространенными формами неустойчивости являются субъективные оценки работниками своего положения в качестве неустойчивого; переработки; получение заработной платы неформально, наличными.

#### **2.4. Трудовые мигранты как массовая категория неустойчиво занятых**

**Основания для оценки:** данные официальной статистики, социологические и экспертные оценки.

##### **Трудовые мигранты, занятые в неформальном секторе**

Неустойчивость занятости мигрантов в России в наибольшей степени проявляется в неформальном секторе экономики. Согласно нашим оценкам и результатам экспертного опроса численность незаконных трудовых мигрантов и «трудоустроенных мигрантов с неурегулированным статусом», занятых на территории России варьирует **от 2 до 5 млн чел.**, что статистически подтверждается не соответствием численности пребывающих в Россию на работу с долей выданной разрешительной документации и уведомлений о привлечении и использовании иностранных граждан.

В 2016 г. в Россию прибыло 4,3 млн иностранных граждан, указавших работу в качестве цели въезда. При этом количество оформленных мигрантами патентов и разрешений на работу – 1,66 млн (*таблица 4*).

Таблица 4

Характеристика внешней миграции и неустойчивой занятости иностранных граждан в России

Показатели		2016 г.	2017 г.	2018 г. (прогноз)
Численность неустойчиво занятых иностранных граждан и лиц без гражданства, чел. (экспертная оценка)	Высокий вариант	6 500 000	7 000 000	7 500 000
	Низкий вариант	5 000 000	5 500 000	5 500 000
Количество патентов и разрешений на работу иностранным гражданам, шт.		1 659 391	1 830 948	1 950 000
Численность иностранных граждан и лиц без гражданства, въехавших на территорию РФ с целью трудоустройства, чел.		4 284 181	4 854 004	5 100 000
Находится на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, чел. (по состоянию на конец отчетного периода)		9 747 621	10 630 541	11 000 000



В течение 2017 года с целью трудоустройства в Россию прибыло 4,85 млн. иностранных граждан и лиц без гражданства. Количество оформленных мигрантами патентов и разрешений на работу – 1,83 млн, что составило всего 38 % от числа иностранцев, прибывших в Россию с целью трудовой деятельности. Аналогичная динамика наблюдается и в первом полугодии 2018 года (на 2,67 млн иностранных граждан и лиц без гражданства, указавших в качестве цели въезда работу, оформлено 1,03 млн разрешительных документов). Таким образом, свыше 3 млн иностранных граждан и лиц без гражданства в России официально не трудоустроились.

Кроме того, число нелегально занятой рабочей силы пополняется и за счет мигрантов, имеющих патенты и разрешения на работу, но не имеющих трудовых/гражданско-правовых договоров. Таковых в 2017 г. было свыше 1 млн чел., о чем свидетельствует низкая доля уведомлений о привлечении и использовании иностранных граждан, которая составляет чуть более половины от общего объема выданной разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности. 55 % мигрантов, первично легализовавшихся на рынке труда, имели неформальные отношения со своими работодателями (юридическими или физическими лицами). Из 850 тыс. граждан стран – членов ЕАЭС, пребывавших с целью «работа по найму», более 60 % работали неформально.

Учитывая, незаконную занятость иностранцев, въезжающих в Россию с частными (отсутствует право на осуществление трудовой деятельности) целями (свыше 2 млн чел. ежегодно), а также мигрантов, нарушивших сроки пребывания в стране и продолжающих работать, то получаем примерно **до 5 млн трудовых мигрантов в неформальном секторе, чья занятость характеризуется высокой степенью прекаризации**. В данном случае за рамками правового поля большинство иностранных работников находятся в крайне уязвимом положении, вследствие отсутствия у некоторых иностранных граждан личных документов, разрешительной документации, трудовых соглашений. В неформальном секторе наблюдаются многочисленные случаи невыплат или значительной задержки заработной платы, пособий, короткой или чрезмерной продолжительности рабочего времени, нарушения правил охраны труда, трудового рабства, насилия и агрессии со стороны работодателя.

В российских реалиях наличие трудового или гражданско-правового договора не гарантирует мигрантам полностью законных трудовых отношений, а в некоторых случаях не имеет юридической силы, поскольку работодатель не информирует о нем ГУВМ МВД России и не ставит мигрантов на учет в налоговых органах. Поэтому даже эти категории трудовых мигрантов зачастую попадают под критерии неустойчивой занятости.

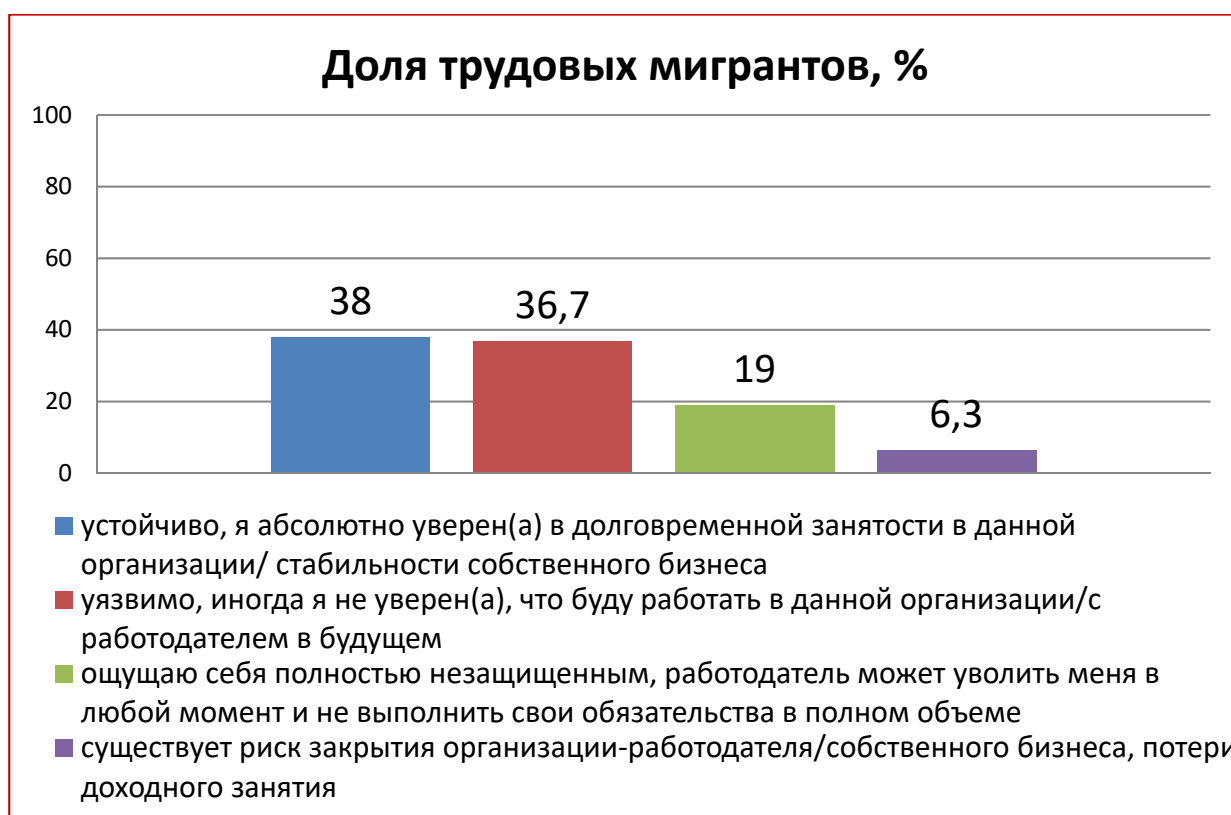
Проведенное поисковое исследование среди трудящихся-мигрантов в таких крупнейших регионах-реципиентах иностранной рабочей силы как г. Москва и Московская область (свыше 40% выданной разрешительной документации в 2017 году) установило:

- менее половины опрошенных трудящихся-мигрантов охвачены официальными прямыми трудовыми соглашениями;

- около трети иностранных работников заняты без наличия действующего договора или имеют неофициальное (теневое) соглашение;

- значительная доля опрошенных не удовлетворена отсутствием социальных гарантий в виде оплачиваемых больничных листов (53,2%), ежегодных оплачиваемых отпусков (57,4%), взносов работодателя в государственные внебюджетные социальные фонды (75,1%).

Характеризуя текущее положение и перспективы занятости в России, в ходе проведенного опроса трудящиеся-мигранты разделились во мнениях, при этом большинство ощущает себя незащищенными и неуверенными в будущей занятости при сохранении текущих условий труда (рис. 8).



**Рис. 8. Оценка трудовыми мигрантами собственного положения и перспектив будущей занятости в России (результаты социологического исследования)**

В соответствии с полученными уведомлениями о привлечении и использовании иностранных граждан, а также результатами социологического и экспертного исследований установлено, что к основным видам экономической деятельности, где в наибольшей степени проявляется неустойчивость занятости трудовых мигрантов в России относятся строительство; производство товаров повседневного спроса; бытовое обслуживание, ЖКХ; общественное питание; обрабатывающие производства; оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств; сельское и лесное хозяйство.

### ***Высококвалифицированные и квалифицированные специалисты***

Высококвалифицированные и квалифицированные специалисты характеризуются высокой (93%) удовлетворенностью собственной занятостью и уровнем обеспечения социальных гарантий в России. Однако их доля не превышает 2,5% в общем объеме выданной в 2017 г. разрешительной документации.

*Таким образом, по приблизительным оценкам численность неустойчиво занятых иностранных граждан и лиц без гражданства в России в настоящее время варьирует в диапазоне 5,5-7 млн. чел.*

#### **2.5. Выводы по оценке численности неустойчиво занятого населения**

Масштабы неустойчивости занятости в России являются более внушительными по сравнению с размерами неформальной занятости и скрытого производства, поскольку ею охвачены и многие разновидности формальной нестандартной занятости.

В России неустойчивой занятостью могут быть вовлечены до 76 % занятых, из которых некоторые заняты на основной работе в организациях формальной экономики (56,6% занятых) или в неформальном секторе (19,2% занятых).

Результаты социологического опроса показывают, что в наибольшей мере распространена форма неустойчивой занятости, при которой работники имеют официальные контракты, но неудовлетворенные своей занятостью с точки зрения защиты трудовым договором их прав и/или с точки зрения соблюдения работодателем условий трудового договора.

Неустойчивая занятость может охватывать любые сферы деятельности. Однако более широко она проявляется там, где наблюдается низкая конкурентоспособность работников. Она больше свойственна профессиональной деятельности с рутинными видами труда. Менее ей подвержены творческие виды профессионального труда.

Серьезные масштабы в России приобрела неустойчивая занятость трудовых мигрантов. По приблизительным оценкам численность неустойчиво занятых иностранных граждан и лиц без гражданства в России в настоящее время варьирует в диапазоне 5,5–7 млн. чел.

Полагаем, что критерии неустойчиво занятого населения должны лечь в основу разработки Федеральной службой государственной статистики методологии проведения выборочных исследований населения по проблемам неустойчивой занятости. Учитывая динамичность распространения неустойчивой занятости, ее изменчивость такие исследования целесообразно проводить не реже чем один раз в два года. Масштабы данного явления необходимо определять не только в целом по России, но и для различных социально-демографических групп населения, регионов и территорий, профессиональных групп и видов экономической деятельности.

### **3. ПРОГНОЗ СИТУАЦИИ С НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ И ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА ЭКОНОМИКУ И СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ**

Для принятия управленческих решений по минимизации неустойчивой занятости, снижению ее негативных последствий необходимо не только понимать масштабы данного явления, но и обладать прогнозом развития ситуации на перспективу.

Авторами настоящего доклада рассчитаны прогнозы ситуации с неустойчивой занятостью на несколько периодов и по нескольким вариантам, отражающим изменение внутренних и внешних условий: политика государства в отношении неустойчивой занятости, уровень цифровизации экономики, влияние на масштабы неустойчивой занятости таких решений, как повышение пенсионного возраста, реализация программ по повышению производительности труда и т.д.

#### **3.1. Цифровизация как фактор расширения неустойчивой занятости**

Говоря о будущем сферы труда и занятости, ведущие футурологи и социологи в один голос заявляют, что классического работодателя больше не будет, а в качестве движущей силы будет выступать «креативный работник», действующий гибко, полностью игнорирующий иерархические границы. Информационный рынок России сегодня перенасыщен разрозненными новостями и предложениями о том, как автоматизация, роботизация, цифровизация и др. повлияют на рынок труда.

Опубликованные данные указывают на то, что за счет внедрения новых технологий занятость ежегодно будет расти по следующим направлениям:

- большие данные 3–3,5%;
- мобильный интернет и облачные технологии – 2,5–3%;
- интернет вещей 2-2,5%;
- автоматизация производства 0,5-1%.

Новые технологии и 3D-печать сильно повлияют на занятость – количество рабочих мест будет сокращаться на 3,6% ежегодно. Значительно в меньшей степени роботизация – сокращение на 0,83%<sup>8</sup>.

По другим источникам до 2020 года наибольшее влияние на рынок труда окажут мобильный интернет и облачные технологии; на втором месте – технологии больших данных, далее – интернет вещей, развитие робототехники и автоматизация производства. Примерно 50 % рабочих мест находятся сегодня в зоне риска.

Цифровая экономика все активнее входя в повседневную жизнь, меняя многие сложившиеся подходы к организации и управлению их трудовой деятельностью в ближайшие десятилетия приведет к частичному замещению человеческого труда машинным. Так по данным Boston Consulting Group в результате цифровизации от 9 до 50% всех ныне существующий профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие.

---

<sup>8</sup> М. Подцероб Технологии изменят труд. – Ведомости. 2016, 27.01., с.20

Таким образом, обладая несомненным позитивным потенциалом, цифровые технологии сопровождаются целым рядом «негативных явлений». В их числе следует указать на рост безработицы и обострение проблем с занятостью человеческих ресурсов. Постиндустриальное информационное общество расширяя само пространство занятости в определенные моменты делает его границы «прозрачными». Классическая модель полной занятости постепенно изживает себя, так же как пожизненная работа на одного работодателя.

Тенденции развития цифровой экономики могут привести к появлению целого класса «лишних» людей, разрушению привычных «гарантий будущего» (долгосрочного найма или достойной пенсии). Возникает необходимость постоянного переучивания персонала под требования цифровой экономики.

Современные прогнозы будущего подводят к выводу о том, что в ближайшее время в связи с политикой нашей страны, направленной на развитие ИТК, с одной стороны, будет ощущаться нехватка высококвалифицированных рабочих и специалистов, а с другой – инвестиции в роботизацию и автоматизацию производственных процессов, способствуя ослаблению дефицита квалифицированной рабочей силы, ведут к сокращению персонала.

Прогресс в развитии электронно-вычислительной техники ликвидировал миллионы рабочих мест (машинисток, перфораторщиков, нормировщиков, проектировщиков, бухгалтеров и др., выполнявших рутинную работу, с расчетами по определенному алгоритму. В связи расширением автоматизации начнется сокращение сотрудников контакт- и колл-центров.

Сократится объем предложений работодателей по набору специалистов по обработке информации (операторы ввода данных, модераторов т.д.). В IT-сфере это выразится в сокращении спроса до 70%, но при этом будет расти спрос на специалистов для написания веб-приложений, особенно на ведущих РНР-разработчиков (язык программирования, который можно использовать для их написания). С 2018 года начнет снижаться на промышленных предприятиях спрос на квалифицированных рабочих, преподавателей иностранных языков. Что же касается востребованности преподавателей, например, иностранного языка, есть мнение, что «человеческий» перевод скоро будет считаться услугой класса люкс.<sup>9</sup>

По результатам исследования компании Superjob в 2018 году прогнозируется сокращение предложений для сотрудников низкой квалификации на 5% каждый год. Реальная безработица будет расти на эту же цифру. При существующих тенденциях общий уровень реальной

---

<sup>9</sup> Иоселиани К. Человеческий перевод скоро будет услугой класса Люкс. [Электронный ресурс] URL <http://hbr-russia.ru> (Дата доступа 26.09.2017)

Рекрутер с железной хваткой: как роботы ищут и нанимают людей [Электронный ресурс] URL [http://www/rbc.ru/own\\_Business/19/06/2017/59439a489a7947949e6db9fb7from=center](http://www/rbc.ru/own_Business/19/06/2017/59439a489a7947949e6db9fb7from=center) 17 (дата обращения 19.06.2017)

безработицы в России к 2022 году может возрасти с нынешних 5,6% (в августе 2018 г. он достиг исторического минимума – 4,6%) до 20–25%.

В исследовании компаний World Skills Russia и BCG (Boston Consulting Group) отмечается, что на рынке труда через 8 лет – к 2025 году самыми востребованными станут высококвалифицированные работники (категория «Знание»)<sup>10</sup> и спрос на них будет только расти. Потребность в таких специалистах составит примерно 10 млн. чел. Это преподаватели, экономисты-аналитики, юристы, врачи, научные работники, представители творческих профессий, IT специалисты, инженеры, физики, химики, руководители.

Отличительной характеристикой их труда является: аналитическая работа, работа в условиях неопределенности, самостоятельность и импровизация.

Несмотря на то, что в стране действует много программ поддержки высокотехнологичного экспорта, присутствие России на мировых рынках высоких технологий почти незаметно

Когда в промышленности господствуют 4-й и 5-й технологические уклады, возникает необходимость как минимум в активной промышленной политике и стратегическом планировании в рамках рыночной экономики. Это вызвано мозаичностью техники и технологий, применяемых в экономике страны: в ней есть все варианты производства – от ремесленного до высокотехнологичного.

Сегодня подавляющая часть (80%) российской промышленности составляют заводы, построенные в 30–60-е годы XX века, на которых используются технологии 3-го и 4-го укладов. Доля пятого уклада составляет чуть больше 10%, шестого – в пределах 1–2%.

В 2015 г. доля старых мощностей обрабатывающей промышленности (без учета нефтепереработки) составляла чуть более четверти, средний возраст мощностей – 12 лет (загруженных – 10,5 лет, незагруженных – 14,5 лет). К старым относятся мощности, которые были введены более 15-ти лет назад<sup>11</sup>. Средневзвешенное значение доли неконкурентоспособных мощностей в обрабатывающей промышленности (без нефтепереработки) – порядка 13–14%. К неконкурентоспособным мощностям относятся мощности с возрастом свыше 10 лет, которые не загружали, по меньшей мере, последние 5 лет<sup>12</sup>.

То есть третий уклад находится в фазе стагнации, четвертый – зрелости, а пятый – в фазе интенсивного роста.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> По классификации ВСТ

<sup>11</sup> Анализ важнейших структурных характеристик производственных мощностей обрабатывающей промышленности России [Электронный ресурс] Центр стратегических разработок. URL: [http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/01/Doklad\\_promyshlennye-moshhnosti.pdf](http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/01/Doklad_promyshlennye-moshhnosti.pdf). (дата обращения: 10.03.2018).]

<sup>12</sup> Анализ важнейших структурных характеристик производственных мощностей обрабатывающей промышленности России [Электронный ресурс] / Центр стратегических разработок. URL: [http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/01/Doklad\\_promyshlennye-moshhnosti.pdf](http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/01/Doklad_promyshlennye-moshhnosti.pdf). (дата обращения: 10.03.2018).

<sup>13</sup> Коблов Е.Н. Курсом в 6-й технологический уклад // Сайт о нанотехнологиях № 1 в России. <http://www.nanonewshet.ru/articles/2010>

По мнению российских экспертов, в ближайшие 10 лет в экономике России – будет доминировать четвертый технологический уклад (до 2015–2020 гг.), ещё имеющий потенциал для развития и совершенствования в отраслях энергетического и электротехнического, химического и нефтяного машиностроения, станкостроения и приборостроения.

Для перехода к цифровой экономике нужен рост темпами по крайней мере не ниже среднемировых, а лучше на уровне пяти-шести процентов». Отставание в этой области надо наверстывать, хотя бы для того, чтобы включить всё поле существующих технологий в единое «цифровое пространство», дающее возможность поднять на новый уровень синергетическое взаимодействие технологических процессов.<sup>14</sup>

Опрос PwC в 2017 году показал, что, несмотря на постоянные вложения в технологии, многие компании в России не могут угнаться за прогрессом.<sup>15</sup>

Учитывая сказанное, считаем невозможным технологический рывок по всем новым направлениям шестого ТУ. Он возможен по прорывным технологиям, по которым Россия имеет значительные заделы, а по ряду – занимает передовые позиции в мире. Перечень этих направлений уже определен государством. При этом надо учитывать, что одним из важных последствий технологических трендов на рынке труда становится распространение феномена так называемых «лишних людей» – тех, чей уровень компетенции, навыков и умений, а также готовность к изменениям не позволят сохранить работу в конкуренции с роботами или ИКТ. «Лишние люди» в условиях современной экономики могут пополнить ряды неформальной занятости, стать источником социальной напряженности.

### **3.2. Прогнозная оценка масштабов неустойчивой занятости**

#### **Прогноз на основе оценки взаимосвязи неустойчивой и неформальной занятости**

На основе обработки показателей социологических опросов установлены коэффициенты, определяющие количественную взаимосвязь оценок неформальной и неустойчивой занятости<sup>16</sup>.

По мнению ряда экспертов, неустойчивая занятость превышает неформальную занятость в 1,3-1,5 раза, то есть, занимает от 25 до 35 % рынка труда. Имеющиеся оценки позволяют на основании данных о численности неформально занятости и ее прогноза (*таблицы 5 и 6*).

---

<sup>14</sup> Ивантер В. Одной цифры не хватило. «Российская газета. Федеральный выпуск №7357 (191) 27.08.2017/<https://rg.ru/2017/08/27/viktor-ivanter-cifrovaya-economica-ne-porozhdaet-bezraboticu.html>  
Цифровизация российской экономики не обеспечит ее рост – аналитик Moody's// Информационное агентство России ТАСС. Портал z.ru 26.10.2017 <http://www.finanz.ru/novosty/aktsii/cifrovizaciya-rossiyskoj-economiki-ne-obespechit-ee-rost-analitik-Moodys-1005725983>

<sup>15</sup> Было опрошено 2216 чел. из 53 стран.

<sup>16</sup> Для перехода от оценивания размеров неформальной (теневой) занятости к оцениванию размеров неустойчивой занятости нами используется система индикаторов, полученных по результатам социологического опроса, подробнее см. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379

Таблица 5

## Численность и прогноз неформально занятого населения

Население, занятое в неформальном секторе	Год						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% от общей численности занятого населения	20,1	20,5	21,2	19,8	20,3	20,62	20,98
млн чел.	14,4	14,8	15,3	14,3	14,7	15,0	15,2

При условии, что ранее представленные экспертно полученные значения коэффициента неустойчивой занятости в формальном секторе российской экономики по отношению к размерам занятости в неформальном секторе составившие 2,35, сохраняют свое значение можно ожидать в краткосрочном периоде прогнозных значений неустойчивой занятости, представленных в таблице 6.

Таблица 6

## Численность и прогноз неустойчиво занятого населения

Год	2018	2019	2020
Численность, млн чел.	34,5	35,3	35,7

Таким образом, неустойчивая занятость может приобрести еще больший размах, а существование этого социального явления вне рамок правового поля привести к росту социальной напряженности в обществе.

**Оценка на основе данных Росстата и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения**

Проведенные оценки на основе данных Росстата и РМЭЗ (раздел 2.1. доклада) показали, что 76 % занятых заняты неустойчиво (см. таблицу 7).

Таблица 7

Категории занятых и их численность с учетом места основной занятости, статуса и наличия прекаризованных условий занятости (2016 г.; в целом по России; основная работа)

Категории занятых	Численность соответствующей категории занятых <sup>17</sup> (в % от численности занятых)
Наемные работники, занятые официально в организациях, без прекаризованности условий занятости (G1)	24,1
Наемные работники, занятые официально в организациях, с прекаризованностью условий занятости (G2)	50,4
Наемные работники, занятые неофициально в организациях, без прекаризованности условий занятости (G3)	0,03
Наемные работники, занятые неофициально в организациях, с	6,05

<sup>17</sup> Оценка на основе обработки данных 25 волны РМЭЗ и данных Росстата (Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)).



прекаризованностью условий занятости ( <i>G4</i> )	
Занятые не по найму в организациях без прекаризованности условий занятости ( <i>G5</i> )	0,03
Занятые не по найму в организациях с прекаризованностью условий занятости ( <i>G6</i> )	0,13
Занятые в неформальном секторе без прекаризованности условий занятости ( <i>G7</i> )	3,2
Занятые в неформальном секторе с прекаризованностью условий занятости ( <i>G8</i> )	16
	<b>100</b>

Прогнозное оценивание численности неустойчиво занятых на краткосрочную (до 2020 г.) перспективу проводится нами экспертно с использованием коэффициента, показывающего соотношение численности неустойчиво занятых и занятых в неформальном секторе (прогнозные оценки представлены выше).

**Расчет коэффициента, показывающего соотношение численности неустойчиво занятых и занятых в неформальном секторе**

Данный коэффициент, с учетом имеющихся данных, полученных на основе обработки данных Росстата и РМЭЗ (см. табл. 1), рассчитывается следующим образом:

$$K_N = NZ / NFZ$$

где

$K_N$  – коэффициент, показывающий соотношение доли неустойчиво занятых и занятых в неформальном секторе;

$NZ$  – доля неустойчиво занятых (определяется суммированием следующих групп, имеющих признаки неустойчивой занятости: *G2, G3, G4, G6, G7* и *G8*);

$NFZ$  – доля занятых в неформальном секторе (определяется суммированием групп *G7* и *G8*).

Коэффициент  $K_N$ , рассчитанный по данным 2016 г., составил **3,9** (75,8%/19,2%).

Однако для получения прогнозного значения доли неформально занятых применялись данные Росстата, учитывающие как занятость только в неформальном секторе, так и в формальном и неформальном секторах (в 2016 г. данный показатель - 21,2 % от общей численности занятых<sup>18</sup>).

В то время как для расчета неустойчиво занятых нами использовались данные официальной статистики только для основной занятости (в 2016 г. показатель численности занятых в неформальном секторе - 19,2% от общей численности занятых<sup>19</sup>).

С учетом более широкого охвата занятых в неформальном секторе, используемого при прогнозировании численности занятых в неформальном секторе, коэффициент  $K_N$  примет значение **3,6** (75,8%/21,2%).

<sup>18</sup> Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766).

<sup>19</sup> Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766).

Таким образом, исходя из прогнозной относительной численности занятых в неформальном секторе в 2020 г., а также коэффициента  $K_N$ , совокупная доля неустойчиво занятых к 2020 г. может составить **75,5%**.

#### ***Оценка с учетом результатов социологического исследования***

В результате анализа отдельных параметров неустойчивой занятости, выявленных по итогам социологического исследования (*раздел 2.2 доклада*) и на основе двух сценариев возможного развития событий в краткосрочном и долгосрочном периоде можно сделать прогнозную оценку профилей неустойчивой занятости (*таблица 8*).

Таблица 8

Прогнозная оценка профилей неустойчивой занятости

Сценарии	Краткосрочный прогноз (до 2020 г.)	Долгосрочный прогноз (до 2024 г.)
Сценарий 1: никаких мер не предпринимается	Увеличение числа неустойчиво занятых: Профиль № 1 – 30–35% Профиль № 2 – 40–50% Профиль № 3 – 30–50% Профиль № 4 – 15–20% Профиль № 5 – 20–25%	Резкое увеличение числа неустойчиво занятых: Профиль № 1 – 40–45% Профиль № 2 – 50–55% Профиль № 3 – 40–60% Профиль № 4 – 20–25% Профиль № 5 – 25–30%
Сценарий 2: государство реализует политику по снижению неустойчивой занятости	Стабилизация числа неустойчиво занятых: Профиль №1 – 25–30% Профиль №2 – 40–45% Профиль № 3 – 30–35% Профиль № 4 – 15–20% Профиль № 5 – 20–25%	Сокращение числа неустойчиво занятых: Профиль № 1 – 15–20% Профиль № 2 – 20–30% Профиль № 3 – 20–30% Профиль № 4 – 5–10% Профиль № 5 – 10–15%

#### ***Прогнозная оценка численности неустойчиво занятых мигрантов***

Основываясь на тенденциях последних двух лет, в краткосрочной перспективе до 2020 г. в России возможно **увеличение** численности трудовых мигрантов на 300-500 тыс. чел в год, что обусловлено:

- сильным миграционным притяжением и безвизовым режимом со многими странами СНГ, а также устойчиво высокой рождаемостью в таких государствах как Казахстан, Киргизия, Узбекистан, Таджикистан;
- высокой потребностью в наемном труде малого и среднего бизнеса;
- относительно высокими заработными платами в России по сравнению со странами исхода.

В то же время **факторами возможного сокращения миграционных потоков** являются:

- снижение темпов социально-экономического развития, нестабильная ситуация на финансовых рынках;
- сокращение работодателями заработных плат и рабочих мест, падение уровня доходов граждан в России.

Некоторая часть трудовых мигрантов в результате ухудшения материального положения и потери доходов будет *либо выезжать* в страны своего постоянного проживания, либо компенсировать потери своих доходов уклонением от уплаты авансовых платежей по патенту, либо полным уходом «в тень».

С учетом данных факторов и возможных двух сценария развития событий вероятны два варианта с численностью неустойчиво занятых мигрантов на перспективу (таблица 9).

Таблица 9

Прогнозная оценка численности неустойчиво занятых мигрантов

Сценарий	Прогноз
Сценарий 1. Пассивная, инерционная ситуация в регулировании миграционных процессов (допускающая значительный сегмент нерегистрируемой занятости мигрантов), наряду с ростом доли трудящихся-мигрантов к 2020 г.	Российскому рынку труда грозит деформация его структуры, деградация трудовых отношений, широкое распространение практик дискриминации и эксплуатации работников. Масштабы неустойчивой занятости среди иностранных работников увеличатся до 7-8 млн чел.
Сценарий 2. Выработка и осуществление комплекса государственных мер по снижению неустойчивой занятости трудящихся-мигрантов в России.	Будут созданы условия для выхода мигрантов из неформального сектора и стимулирования их легальной занятости, что к 2024 г. приведет к сокращению численности неустойчиво занятых трудящихся-мигрантов до 2-3 млн чел.

### 3.3. Выводы по результатам прогноза ситуации с неустойчивой занятостью

Оценка социально-экономической ситуации в России, перспектив цифровизации экономики и внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу труда, применение различных методов прогнозирования развития ситуации с неустойчивой занятостью приводят нас к однозначному **выводу**. И этот вывод состоит в том, что если на государственном уровне и в обществе не будет предприниматься целевых мер, реализовываться специальной политики по снижению неустойчивой занятости, то масштабы данной проблемы будут разрастаться.

Как следствие возрастет негативное влияние неустойчивой занятости на социально-экономическое развитие России в целом (речь негативных последствиях, рассмотренных в разделе 1 доклада), возрастет социальная напряженность.

Принятые решения по повышению пенсионного возраста для граждан России также увеличат масштабы неустойчивой занятости среди старшего поколения, а, возможно, и среди молодежи в связи с возрастающей конкуренцией за рабочие места.

Данные обстоятельства обуславливают необходимость в разработке специальных мер по снижению масштабов неустойчивой занятости как на уровне государства, так и с применением механизмов системы социального партнерства между государством, профсоюзами и работодателями.

#### **4. КАК СНИЗИТЬ МАСШТАБЫ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ?**

По сути, речь идет о выработке механизмов снижения неустойчивой занятости в России, о формировании такой системы социально-трудовых отношений, которая будет адекватна современной цифровой глобальной экономике и позволит обеспечить гибкость рынку труда, но в то же время обеспечит защиту прав работникам.

Для поиска ответа на данный вопрос рассмотрен накопленный к настоящему времени зарубежный опыт преодоления неустойчивой занятости, проанализирована возможность его использования в России.

С учетом российской ситуации обоснованы меры социально-экономического характера по снижению неустойчивой занятости и предложения по внесению изменений в трудовое законодательство.

##### **4.1. Зарубежный опыт преодоления неустойчивой занятости**

По мнению Европейской комиссии, Международной организации труда и Организации экономического сотрудничества и развития системы социальной защиты неустойчивых форм занятости должны основываться на следующем наборе широких принципов политики, которые могут обеспечить всеобщий и адекватный охват и достаточную адаптируемость к новым требованиям:

- *универсальность защиты и доступности*: обеспечение эффективного доступа для работников всех видов занятости, адаптированных к их положению и потребностям;

- *адекватность*: обеспечение того, чтобы системы социальной защиты не только эффективно предотвращали нищету, но и обеспечивали надлежащий рост доходов от занятости на справедливой и устойчивой основе;

- *трансфертируемость*: обеспечение того, чтобы системы социальной защиты поддерживали мобильность рынка труда для структурной трансформации рынка труда и экономики;

- *прозрачность*: обеспечение того, чтобы все участники полностью осознавали свои права и обязанности, чтобы правовые рамки обеспечивали четкие и предсказуемые права и чтобы административные процедуры были максимально просты и понятны, полностью используя потенциал цифровых технологий при защите личных данных и соблюдении конфиденциальности;

- *гендерное равенство*: обеспечение того, чтобы системы социальной защиты были чувствительны к реалиям, с которыми сталкиваются женщины и мужчины на рынке труда, в сфере занятости и общества и поощряли гендерное равенство;

• *хорошее управление*: обеспечение того, чтобы системы социальной защиты финансировались на устойчивой и справедливой основе, а также обеспечивали эффективное управление и администрирование<sup>20</sup>.

С учетом данного набора факторов далее проанализирован опыт государств Европы и развитых стран Азии по снижению неустойчивой занятости. Анализ представлен в разрезе форм и видов занятости, подверженных наибольшему риску прекаризации.

### **1) Случайная (временная) занятость**

*Случайная работа, включающая либо прерывистую работу (очень короткую срочную работу), либо работу по вызову (работу, но с очень небольшим количеством гарантированных часов), является, наиболее проблематичной в контексте социальной защиты, поскольку пороговые значения периодов внесения средств в системы социального страхования, отработанное время и доходы часто не реализуются<sup>21</sup>*. Более того, в некоторых случаях в законодательстве конкретно предусмотрено, что рабочие места исключают социальную защиту.

Это относится к случайной работе, выполняемой поденщиками в **Румынии**, которая регулируется Законом о дневном работнике от 2011 года (Закон № 52/2011), с поправками и дополнениями в 2013 году (Закон № 277/2013). Закон направлен на предоставление ежедневных возможностей для трудоустройства за пределами обычного трудового договора, создавая небольшой объем дохода для неквалифицированных рабочих, которые испытывают трудности с поиском постоянных рабочих мест, особенно в сельских районах. Закон указывает, что никакие социальные взносы не выплачиваются ни работнику, ни работодателю, поэтому дневные работники не покрываются системой государственного социального страхования.

В **Бельгии** периодическая работа включает конкретные краткосрочные контракты (два дня подряд), которые четко определяют проделанную работу, чтобы охватить пиковые периоды в секторе туризма. Работодатель может использовать такие контракты на срок до 100 дней в году и должен платить 7,50 евро в час (до 45 евро в день) в качестве взноса в социальное страхование (вместо того, чтобы связывать взносы с фактической заработной платой). Рабочие получают полные права на социальное обеспечение, а это означает, что эта форма занятости в значительной степени субсидируется правительством и пользуется стандартными трудовыми нормами. Каждый работник может работать до 50 дней в году в этой системе. В секторе существует от 10 000 до 13 000 таких контрактов, что соответствует от 2000 до 2600 эквивалентов полной занятости.

Аналогичным образом, **французские** временные рабочие индустрии развлечений часто проводят «индивидуальный краткосрочный контракт» (CDD d'usage), который, как правило, очень короткий, но может быть продлен на многие годы. Работники, осуществляющие данную деятельность

<sup>20</sup> Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018

<sup>21</sup> Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg

в течение четырех месяцев, получают восемь месяцев пособий по безработице<sup>22</sup>.

В *Соединенном Королевстве* работодатели освобождаются от уплаты социальных взносов на сотрудников, зарабатывающих ниже установленных пороговых норм.

В *Германии*, напротив, для так называемых мини-рабочих мест с максимальной месячной зарплатой в 450 евро работодатели должны выплачивать 31,2% дохода на социальное страхование, в то время как работники выплачивают свой пенсионный страховой взнос в размере 3,2%<sup>23</sup>. В *Германии* при краткосрочных контрактах (публицисты) предусмотрено специальное социальное страхование (Künstlersozialversicherung), которое финансируется за счет (не индивидуализированного) глобального взноса на общую стоимость контракта контрактным «работодателем», плюс взносы трудящихся, если доходы выше определенного уровня, а также государственных субсидий. Аналогичным образом, во *Франции* конкретная схема для художников и авторов (le régime de sécurité sociale des artistes-auteurs) обеспечивает охват здравоохранения, пенсий и семейных пособий с помощью адаптированного механизма с учетом специфики сектора<sup>24</sup>.

В *Нидерландах* каждый час работы учитывается при определении взносов на социальное страхование. Сотрудники, занятые неполный рабочий день, также имеют право на заработную плату, пособия (включая страхование по безработице, медицинское страхование, оплачиваемый отпуск, пенсионные пособия и защиту от несправедливого увольнения) и возможности обучения в качестве сотрудников, занятых полный рабочий день<sup>25</sup>. Это не только гарантирует, что работники, занятые неполный рабочий день, пользуются условиями, эквивалентными условиям сопоставимых штатных сотрудников в соответствии с Конвенцией 1994 года о неполной рабочей силе (№ 175), но также создает возможности для предоставления более равных условий для работодателей и рабочих<sup>26</sup>. В Нидерландах введен лимит количества последовательных временных контрактов путем автоматического преобразования четвертого продления временного контракта на постоянную должность (на два года) с последствиями для прав на социальную защиту<sup>27</sup>.

*Испания* реформировала свой способ оценки сроков осуществления

---

<sup>22</sup> Eurofound (2018), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, Eurofound, Dublin.

<sup>23</sup> Deutsche Rentenversicherung. (2018). Interesting facts about mini-jobs (Bochum).

<sup>24</sup> International Labour Office (ILO). (2015) Labour protection in a transforming world of work: A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection), Report VI, International Labour Conference, 104th Session, 2015. Geneva.

<sup>25</sup> Eurofound (2015), New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg; Gijsbert, V.; Jansen, A. (2017), Social protection of marginal part-time, self-employment and secondary jobs in the Netherlands, WSI Study No. 9. Dusseldorf, Institute of Economic and Social Research (WSI); Messenger, J.; Wallot, P. (2015). The diversity of “marginal” part-time employment, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK) Policy Brief No.7. Geneva, ILO.

<sup>26</sup> Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M. (2014). In search of good quality part-time employment, Conditions of Work and Employment Series No.43. Geneva, ILO.

<sup>27</sup> Mevissen, J.W.; Oostveen, A.; Visee, H.C. (2017). ESPN thematic report on access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts: Netherlands. Brussels, European Commission.

страховых взносов на пособия по социальному обеспечению (кроме пособия по безработице) работникам, работающим неполный рабочий день. До реформы работники, занятые неполный рабочий день, должны были выплачивать взносы в течение 30 лет для достижения паритета с 15-летним периодом, требуемым для работников, занятых полный рабочий день. После реформы, если рабочее время составляет 70 процентов от рабочего времени, занятых полный рабочий день, то минимальный взнос таких работников составляет 10,5 лет взносов<sup>28</sup>.

**Вьетнам** сократил, в ряде случаев, период для получения права на социальное страхование с трех месяцев до одного месяца<sup>29</sup>.

**Япония** планирует расширить охват социальным страхованием работников, работающих неполный рабочий день, из числа работающих более 20 часов в неделю и более 31 дня в году<sup>30</sup>.

В **Дании** право на получение пособия по безработице требует, чтобы получатели были членами фонда страхования по безработице в течение 12 месяцев, но при этом предусматривали периоды оплачиваемой занятости не менее 52 недель в течение предыдущих 36 месяцев<sup>31</sup>. Это менее ограничительно, чем некоторые страны, которые требуют постоянной занятости в течение определенного периода времени.

## **2) Ваучерная занятость**

*Ваучерная занятость предполагает выполнение ограниченного перечня работ лицами, оплата деятельности которых будет осуществляться ваучерами, приобретенными заказчиками занятости.*

**Бельгийская и французская** ваучерные системы дают рабочим право на такую же социальную защиту, что и все сотрудники сектора внутренних услуг.

**Австрийская** ваучерная система обеспечивает доступ к страхованию от несчастных случаев: если работники получают больше определенного порога дохода через ваучеры от одного работодателя, они автоматически получают права страхования здоровья и пенсионные права. То же самое справедливо, если работник совмещает ваучерную работу с другим занятием, а общая полученная зарплата превышает порог дохода. Работники, находящиеся ниже установленного порога дохода, могут добровольно участвовать в страховании здоровья и пенсионного обеспечения с фиксированным взносом.

В **литовской** системе клиент (заказчик услуг) обязан выплачивать взносы на медицинское страхование нанятого работника. Поскольку

<sup>28</sup> Rodriguez Cabrero, G.; González de Durana A.; Marban Gallego, V.; Montserrat Cordoniu J.; Moreno Fuentes, F. 2017. ESPN thematic report on access to social protection of people working as selfemployed or on non-standard contracts: Spain (Brussels, European Commission).

<sup>29</sup> ISSA (International Social Security Association). (2017). Social Security Country Profiles. Available at: <http://www.issa.int/country-profiles>

<sup>30</sup> International Labour Office (ILO). (2015). Non-standard forms of employment, report for discussion at the Meeting of Experts on Nonstandard Forms of Employment, Geneva, 16–19 Feb.

<sup>31</sup> International Labour Office (ILO). (2015) Labour protection in a transforming world of work: A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection), Report VI, International Labour Conference, 104th Session, 2015. Geneva.

страхование от несчастных случаев рассматривается в трудовом законодательстве, а не в гражданском праве, регулирующем систему ваучеров, было предложено возложить обязательное страхование гражданской ответственности на работодателей. Оплата, полученная за услуги, предоставляемые в рамках ваучерной системы, также не дает работнику пособия по безработице.

В *греческой* системе взносы по социальному страхованию при ваучерной занятости ниже, чем для стандартной занятости и покрывают пенсионные взносы, пособия по болезни, дополнительное социальное страхование и взносы на социальное жилье. Чтобы иметь доступ к социальной защите, работники должны отработать определенное минимальное количество страховых дней (они различаются в зависимости от типа пособия). Это означает, что, несмотря на то, что ваучерные работники должны платить за свои взносы в социальное страхование, они не могут получать соответствующие социальные пособия, если им не удастся накопить минимальное количество требуемых рабочих дней.

В *Италии* ваучерная система отменена в 2017 году<sup>32</sup>.

### 3) Самозанятость

*Самозанятость является очень проблематичным видом занятости, так как не все нормативно-правовые базы однозначно относят самозанятых к занятым. Есть подходы к данной категории, как к характеристике работодателя, и соответственно, рассматриваются его правоприменительные основы. В любом случае одним из основных механизмов сокращения неустойчивой занятости самозанятых является организация системы социального страхования (см. таблицу 10).*

Таблица 10

Социальное страхование самозанятых работников в Европе<sup>33</sup>

Уровень охвата	Описание	Примеры стран
Высокий	Самозанятые работники должны быть застрахованы по всем схемам страхования	Хорватия, Венгрия, Исландия, Люксембург, Словения
Высокий и средний	Самозанятые работники не имеют обязательного страхования по одной или нескольким схемам страхования, которые являются обязательными для наемных работников. Однако самозанятые в этих странах могут добровольно выбрать одну или несколько схем.	Австрии, Чехии, Дании, Финляндии, Польши, Румынии, Испании, Швеции

<sup>32</sup> Eurofound (2018), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, Eurofound, Dublin.

<sup>33</sup> Spasova, S.; Bouget, D.; Ghailani, D.; Vanhercke, B. (2017). Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies. Brussels, European Commission.



От среднего до низкого	Самозанятые не обязаны быть застрахованы в рамках одной или нескольких схем страхования, которые являются обязательными для наемных работников. Они могут выбирать некоторые схемы, но исключаются из других.	Болгария, Германия, Эстония, Ирландия, Нидерланды, Португалия, Соединенное Королевство
Низкий и свободный доступ	Самозанятые работники не подлежат обязательному страхованию по одной или нескольким схемам страхования, которые являются обязательными для наемных работников, и они не могут выбрать ни одну из схем (чаще всего - страхование по безработице или схемы травматизма).	Бельгия, Швейцария, Кипр, Греция, Франция, Италия, Лихтенштейн, Литва, Латвия, Лихтенштейн, БЮР Македония, Мальта, Норвегия, Словакия, Турция

С целью решения вопроса учета доходов в системе социального страхования самозанятых используются следующие подходы:

- установление минимальных пороговых уровней дохода для установления вклада в систему социального обеспечения, а также использование дифференцированных ставок взносов для самозанятых работников (*Испания*)<sup>34</sup>.
- изменение графика сбора взносов для учета моделей доходов самозанятых работников, таких как годовой, а не ежемесячный доход (*Швеция*), сезонный доход для сельских производителей (*Бразилия*) или предоставление единовременных или квартальных взносов (*Китай*)<sup>35</sup>.
- разрешение отсрочки взносов во время экономических кризисов (*Бельгия*) или перерывов в периодах взносов (*Кабо-Верде*)<sup>36</sup>.
- использование широких диапазонов доходов для определения уровней взносов (*Коста-Рика, Республика Корея*) и / или учета самооценки доходов (*Кабо-Верде*)<sup>37</sup>
- предоставление правительственных субсидий на взносы самозанятых

<sup>34</sup> Spasova, S.; Bouget, D.; Ghailani, D.; Vanhercke, B. (2017). Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies. Brussels, European Commission.

<sup>35</sup> ISSA (International Social Security Association). (2012). Handbook on the extension of social security coverage to the self-employed. Geneva.

<sup>36</sup> Durán Valverde, F.; Flores Aguilar, J.; Ortiz Vindas, J.F.; Muñoz Corea, D.; de Lima Vieira, A.C.; Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay Extension of Social Security (ESS) Paper No.42 Geneva, ILO; ISSA (International Social Security Association). (2012). Handbook on the extension of social security coverage to the self-employed. Geneva.; ISSA (International Social Security Association). (2012). Handbook on the extension of social security coverage to the self-employed. Geneva.

<sup>37</sup> ISSA (International Social Security Association). (2012). Handbook on the extension of social security coverage to the self-employed. Geneva.

лиц с очень ограниченными возможностями (Коста-Рика)<sup>38</sup>.

- установление категорий взносов в соответствии с доходами (*Кабо-Верде, Коста-Рики, Корея*), может помочь работникам с нерегулярными доходами, а также тем, кто сталкивается с временной задержкой между завершением работы и получением платежа<sup>39</sup>.

В некоторых странах субсидии на выплату взносов имеют решающее значение для расширения пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания для самозанятых работников. Хороший пример можно найти в Коста-Рике, где, помимо использования категорий взносов, правительство частично субсидирует взносы низкооплачиваемых самозанятых работников (пропорционально их уровню дохода), чтобы учесть разнообразие условий способствующих наращиванию потенциала<sup>40</sup>. Это имеет важное значение для повышения уровня охвата страхованием здоровья и пенсионного страхования<sup>41</sup>. Корея и Тунис продемонстрировали прогресс в расширении охвата самозанятых работников, главным образом за счет обязательных схем взносов, в которых субсидируется доля работодателей во взносах<sup>42</sup>.

#### **4) Удаленная занятость**

*Удаленная занятость предполагает занятость вне территории размещения работодателя.*

В Европе с 2002 года действует Европейское рамочное соглашение об удаленной работе (European Framework Agreement on TELEWORK)<sup>43</sup>, которое дает определение телеработы и выделяет принципы ее организации. Согласно данному соглашению телеработа – форма организации и/ или выполнения работы с использованием информационных технологий в соответствии с трудовым договором или соглашениями в помещении работодателя или за его пределами на регулярной основе.

Принципами организации телеработы являются:

- добровольность работника и работодателя в выборе места работы;
- письменное уведомление об условиях работы;

---

<sup>38</sup> SSA (United States Social Security Administration). (2013). Social security programs throughout the world: Africa 2013. Washington, DC.; Durán Valverde, F.; Flores Aguilar, J.; Ortiz Vindas, J.F.; Muñoz Corea, D.; de Lima Vieira, A.C.; Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay Extension of Social Security (ESS) Paper No.42 Geneva, ILO.

<sup>39</sup> Durán Valverde, F.; Flores Aguilar, J.; Ortiz Vindas, J.F.; Muñoz Corea, D.; de Lima Vieira, A.C.; Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay Extension of Social Security (ESS) Paper No.42 Geneva, ILO.

<sup>40</sup> Durán Valverde, F.; Flores Aguilar, J.; Ortiz Vindas, J.F.; Muñoz Corea, D.; de Lima Vieira, A.C.; Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay Extension of Social Security (ESS) Paper No.42 Geneva, ILO

<sup>41</sup> Durán Valverde, F.; Flores Aguilar, J.; Ortiz Vindas, J.F.; Muñoz Corea, D.; de Lima Vieira, A.C.; Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay Extension of Social Security (ESS) Paper No.42 Geneva, ILO

<sup>42</sup> Van Ginneken, W. (2009). Extending social security coverage: Concepts, approaches and knowledge gaps, ISSA Project on Examining the Existing Knowledge of Social Security Coverage Working Paper No. 1. Geneva, International Social Security Association.

<sup>43</sup> Framework Agreement on Telework [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)

- если телеработа не являлась начальным условием трудового соглашения, то работник может перейти на обычные условия труда с согласия работодателя;

- отказ от телеработы не является основанием для увольнения и изменений условий найма;

- телеработники пользуются теми же правами, гарантированными государством и коллективными договорами, как и стационарные работники.

Детали организации телеработы должны обсуждаться и согласовываться между сотрудником, участвующим в телеработе и надзорным органом, и по просьбе любой из сторон эти данные будут представлены в письменной форме. Эти данные должны как минимум включать:

- добровольный характер соглашения;
- продолжительность мероприятия;
- конкретные дни, когда работник будет работать в режиме телеработы;

- часы работы;
- будет ли организация регулярной или эпизодической;
- местоположение телеработы;
- рабочие цели и ожидаемые результаты;
- вопросы ответственности (личной и обеспечение оборудованием);
- ответственность за расходы, связанные с телеработой (коммунальные услуги и страхование);
- ответственность за безопасность и здоровье;
- влияние на коллег;
- требование придерживаться всех аспектов государственной политики, правил и положений.

Требования к оборудованию и электронной сети для любой организации телеработы решаются в каждом конкретном случае, и подписывается соглашение, достигнутое между работодателем и работником до совершения телеработы. Если работодатель предоставляет оборудование, работодатель возьмет на себя ответственность за нормальное техническое обслуживание и ремонт. Если сотрудник запрашивает телеработу с использованием своего оборудования, то он несет ответственность за техническое обслуживание и ремонт, если иное не предусмотрено работодателем.

Сотрудники, участвующие в дистанционной работе, отвечают за:

- расходы на поддержание работы в сфере электросвязи (например, тепло и гидроэнергетика);

- обеспечение того, чтобы система телеработы соответствовала требованиям муниципального зонирования и требованиям к аренде жилого помещения работника, если это применимо;

- надлежащим образом оснащенное дистанционное рабочее место с точки зрения безопасности и здоровья;

- соблюдение условий трудоустройства, соответствующих коллективных договоров, законодательства и ведомственной политики на месте телеработы; а также использование материалов, оборудования и электронных сетей, принадлежащих работодателю, только в целях выполнения работы работодателя, если иное не разрешено Соглашением.

Большинство государств-членов ЕС внедрили Европейское рамочное соглашение о телеработе в рамках национального законодательства (Чешская республика, Польша, Португалия, Венгрия, Словакия), коллективных соглашений (Австрия, Бельгия, Дания, Германия, Франция, Италия, Люксембург и Испания). В Бельгии, Франции и Люксембурге заключены межотраслевые соглашения.

*Анализ зарубежного опыта показывает, что отдельные страны адаптируют свое законодательство под происходящие изменения в сфере занятости. Однако, формируемое глобальное пространство мирового рынка труда не имеет общего скоординированного подхода к регулированию данных форм занятости, что позволяет развиваться прекаризации занятости.*

#### **4.2. Предложения по внесению изменений и дополнений в российское трудовое законодательство**

Правовая регламентация нетипичных форм занятости имеет большое значение с точки зрения проблемы неустойчивой занятости<sup>44</sup>, *во-первых*, потому что часть этих новых форм непосредственно относится к неустойчивой занятости и, *во-вторых*, потому что объективная необходимость работодателей и работников взаимодействовать в рамках этих форм, не сопровождаемая адекватными правовыми нормами, устанавливающими юридические рамки для их реализации, толкает стороны трудовых отношений в сферу неформальной занятости<sup>45</sup>.

Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 г. выпустил исследование, посвященное так называемым «новым

---

<sup>44</sup> В некоторых исследованиях нетипичные и неустойчивые формы занятости вообще отождествляются (см., например, Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета, №2, 2015. С. 213-215). Это не совсем точно, поскольку неустойчивые и нетипичные формы занятости – понятия пересекающиеся, но не тождественные. Например, договор с «нулевым рабочим временем» — это и нетипичная, и, одновременно, неустойчивая форма занятости, а дистанционный труд или разделение рабочего места между несколькими работниками – нетипичная, но необязательно неустойчивая форма. О самом понятии неустойчивой занятости см. подробнее: Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: Центр социально-трудовых прав, 2013. С. 28-49; Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81-86; Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. С. 5-10.

<sup>45</sup> См. об этом: Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России - основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1 (203). С. 7-16.

формам занятости»<sup>46</sup>. В исследовании приводится классификация этих «новых», отличающихся от классических форм отношений в сфере труда. Так или иначе, все эти новые или нетипичные формы связаны с повышением потребности в гибкости регулирования труда – чаще всего со стороны работодателей, но нередко и со стороны работников.

В классификации приведены основные «новые формы занятости», выделенные на основе социологического обзора фактически складывающихся отношений в государствах-членах ЕС. Обоснованность выделения некоторых из перечисленных форм спорна, тем не менее, данная классификация представляет собой достаточно полный обзор фактически складывающихся отношений в сфере труда, отличающихся от стандартных схем трудовых отношений, на регулирование которых по большей части направлено действующее законодательство как в странах ЕС, так и в России. Если сопоставить данную классификацию с действующим российским трудовым законодательством, можно сделать вывод, что оно слабо приспособлено или вообще не приспособлено для реализации указанных форм.

Представляется целесообразным рассмотреть важнейшие из новых форм занятости, выделенных Еврофондом, с точки зрения того, насколько действующее законодательство России адаптировано для той или иной формы, а также на предмет того, стоит ли принимать какие-либо изменения в действующее трудовое законодательство, чтобы указанные формы получили большее развитие в России на легальной основе.

При оценке необходимости адаптации российского законодательства к использованию перечисляемых ниже новых форм занятости следует учитывать два, в определенной степени, сталкивающиеся друг с другом соображения.

*С одной стороны*, изменение законодательства должно основываться на объективных потребностях работников, работодателей и рынка труда, нуждающихся в определенной степени гибкости правового регулирования<sup>47</sup>, которая будет способствовать выводу фактически складывающихся отношений из неформальной сферы.

*С другой стороны*, избыточная гибкость правового регулирования может, по сути, означать отказ от защиты работников с помощью норм трудового права<sup>48</sup> и перевод классических трудовых отношений в сферу неустойчивой занятости.

---

<sup>46</sup> Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. – 168 p. Available at [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf).

<sup>47</sup> Аргументы сторонников увеличения гибкости регулирования отношений в сфере труда в России см., например: Гимпельсон В., Капелюшников Р. Российский рынок труда между нормой и аномалией: материалы открытой лекции, прочитанной в Политехническом музее (г. Москва) 19 января 2013 г. URL: <http://www.openspace.ru/article/771>.

<sup>48</sup> См. о перспективах оптимизации баланса «гибкого» и «жесткого» правового регулирования труда: Головина С.Ю. Определение пределов договорного регулирования трудовых отношений // Закон, №10, 2011. С. 41-45; Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права, №1, 2016. С. 30-38.

## 1. Совместное использование труда работников

Первая из перечисленных в исследовании форм – *совместное использование труда работников* (employee sharing), подразумевающая, что группа работодателей одновременно нанимает работников<sup>49</sup> и совместно несет перед ними ответственность<sup>50</sup>. При этом выделяют две схемы совместного использования труда: *стратегическое* и *разовое (ad hoc)*.

При *стратегическом* совместном использовании труда группа работодателей<sup>51</sup> образует сеть, нанимающую одного или нескольких работников для того, чтобы поручать им индивидуальные трудовые задачи, выполняемые для участвующих в сети компаниях-работодателя. Эта схема похожа на труд в агентствах временной занятости<sup>52</sup>, которые в России действуют посредством заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала) с тем отличием, что работники регулярно переключают выполнение задач от одного работодателя, входящего в сеть, к другому, работают исключительно для работодателей, входящих в сеть, а сама сеть не преследует целей извлечения прибыли. Самый большой опыт в отношении правовой регламентации данной схемы существует во Франции, где она легализована с 1985 г., причем сеть работодателей объединяется в некоммерческую ассоциацию или кооператив. С 2011 г. французское законодательство позволяет компаниям, занимающимся стратегическим совместным использованием труда, самостоятельно устанавливать правила в отношении того, как часто используется труд работников каждым членом группы, каков порядок взаиморасчетов внутри группы и т.д.<sup>53</sup>

**Законность схемы по действующему законодательству:** в настоящее время единственная возможность трудового отношения с участием более одного фактического работодателя – заключение договоров о предоставлении труда работников (персонала). Как указывалось выше, данная схема не тождественна таким договорам. Легально создание сети заказчиков, заключающих гражданско-правовые договоры с исполнителями услуг или подрядчиками, однако в том случае, если суд найдет в труде для любого из заказчиков признаки трудового отношения, заказчик или группа заказчиков будет признана работодателем (работодателями)<sup>54</sup>, причем за

---

<sup>49</sup> В самом названии этой формы говорится об использовании труда работников (employee), т.е. работающих на основании трудового договора, однако в описании данной формы используется термин worker, т.е. трудящийся, независимо от того, работает ли он на основании трудового или гражданско-правового договора. В дальнейшем слово «работник» в контексте исследования Еврофонда нами используется независимо от договорной формы отношений.

<sup>50</sup> См. Eurofound. New forms of employment. P. 11.

<sup>51</sup> Термин «работодатель» (employer) в исследовании Еврофонда используется вне зависимости от того, идет ли речь о трудовых отношениях, либо о гражданско-правовых.

<sup>52</sup> См. Schömann I., Guedes C. Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels: European Trade Union Institute, 2012. Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union>; Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J. Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. Geneva: ILO, 2016.

<sup>53</sup> Fadeuilhe P. Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires// Droit social, No. 10, 2012. P. 899-905.

<sup>54</sup> На основании ч. 2 ст. 15 и ст. 19.1 ТК РФ.

каждого привлеченного работника каждый работодатель будет нести ответственность в виде административного штрафа в размере до ста тысяч рублей<sup>55</sup>. На практике распространена манипуляция корпоративной множественностью работодателя<sup>56</sup>: группа связанных между собой юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей, входящая в единую корпоративную группу, либо неформально управляемая из единого центра, заключает трудовые договоры от одного или нескольких лиц, входящих в эту структуру. Схема используется не только для «оптимизации» налогообложения и социальных платежей, но и для уклонения от предоставления трудовых прав работникам. Они работают по «внешнему» совместительству, хотя фактически оно является внутренним, рабочее время оказывается фактически неограниченным, работники одного юридического лица могут быть дискриминированы по сравнению с работниками другого, несмотря на то что они работают на одних и тех же должностях и на тех же рабочих местах, но формально с другим работодателем, в случае спора требования работников к такого рода работодателям чрезвычайно затруднены, а профсоюзные права фактически неосуществимы.

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** распределение функций работодателя между несколькими юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями может быть полезно как для работодателей, так и для работников<sup>57</sup>. Работодатели получают возможность использовать труд работников более «точечно» и дозированно – в той мере, в какой этот труд им нужен в данный момент. Работники получают возможность более полной и продуктивной занятости с соответствующей оплатой. Стабильность занятости в такой ситуации растет и, соответственно, падает уровень ее неустойчивости и с точки зрения простоя, и с точки зрения рисков увольнения. Поскольку в данной схеме снижается риск простоя работника, работающего у одного работодателя, ее использование должно позитивно сказываться и на уровне производительности труда в экономике в целом, что следует признать весьма важным фактором с учетом ее низкого уровня в России<sup>58</sup>.

К рискам данной схемы следует отнести, во-первых, возможность ухода конкретного работодателя от ответственности перед работником и, во-вторых, недостаточную загруженность работника, либо, наоборот, избыточную загруженность.

---

<sup>55</sup> На основании п. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

<sup>56</sup> Ссылку на корпоративную множественность.

<sup>57</sup> В российской литературе можно встретить предложения о легализации трудовых отношений, в которых в качестве работодателей выступает «кластер» из нескольких работодателей. См.: Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов. Избранные материалы. 2015. С. 313.

<sup>58</sup> См. об этом, например: Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013. Available at: [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version\\_9789264207660-ru#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version_9789264207660-ru#page1); Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни Аналитический вестник Совета Федерации, №29(628). 2016. Доступно по адресу: <http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf>.

**Требуемые законодательные меры по адаптации:** с учетом изложенного выше, представляется целесообразным внести в законодательство нормы, в которых будет указываться, что:

а) группа юридических лиц и/или индивидуальных предпринимателей может выступать в качестве единого «коллективного работодателя»;

б) статус коллективного работодателя может быть приобретен двумя способами: I. участники группы заключают специальное соглашение между собой; II. координированно поручающие одну и ту же работу одному и тому же работнику юридические лица и индивидуальные предприниматели вне зависимости от наличия между ними формальной связи могут быть признаны судом коллективным работодателем. В качестве доказательства того, что члены группы действуют в координации друг с другом могут использоваться свидетельские показания, электронная переписка, аудио- и видеозапись и другие средства доказывания;

в) оплата труда осуществляется тем членом группы, который фактически поручил выполнение работы. Ставка оплаты труда работника должна определяться централизованно в рамках коллективного работодателя;

г) при заключении трудовых договоров с работниками от имени коллективного работодателя, работники должны быть проинформированы обо всех работодателях, входящих в группу. Если в состав коллективного работодателя включаются новые работодатели, либо какие-то работодатели выходят из группы, работник должен информироваться о таких изменениях. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением состава коллективного работодателя, должно быть предусмотрено специальное основание для увольнения в ст. 77 ТК РФ и выплата выходного пособия при увольнении;

д) должен быть предусмотрен минимум рабочего времени (и, соответственно, оплаты труда) в рамках трудового договора с коллективным работодателем. Оптимальным минимумом рабочего времени представляется 30 часов в неделю, т.е. 75% от нормальной продолжительности. Непредоставление заданий в рамках этого минимума должно оплачиваться как простой по вине работодателя в равных долях всеми участниками группы;

е) учет фактически отработанного времени должен вестись тем участником коллективного работодателя, который использует труд работника. Информация о фактически отработанном работником времени должна передаваться лицу, координирующему деятельность коллективного работодателя. Заключение договоров о работе в режиме ненормированного рабочего дня для данной категории работников должно быть запрещено. Повышение оплаты работы при привлечении к сверхурочной работе, предусмотренное ст. 152 ТК РФ, осуществляется за счет лица, в пользу которого выполняется работа;

ж) договором между участниками коллективного работодателя может определяться приоритет или очередность поручения работы конкретному



работнику. В том случае, если он уже выполняет работу для одного из участников группы, он не может быть привлечен к ответственности за отказ от выполнения работы для другого участника группы одновременно;

з) материальную ответственность по основаниям, предусмотренным гл. 38 ТК РФ, несет конкретный член группы, виновный в причинении ущерба. В случае непогашения долга данным работодателем, члены группы должны нести солидарную ответственность перед работником;

и) ответственность за охрану труда несет тот член группы, у которого выполняется работа. При возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, члены группы несут солидарную ответственность перед работником;

к) компенсация за простой, связанный с недоиспользованием коллективным работодателем минимума рабочего времени, должна взыскиваться с членов группы в порядке солидарной ответственности;

л) оплата и другие условия труда работников, выполняющих работу для коллективного работодателя, должна быть не ниже и не хуже, чем у работников, работающих на членов группы по отдельности;

м) коллективные трудовые права и обязанности работников и работодателей реализуются на уровне коллективного работодателя и/или каждого члена группы;

н) участник коллективного работодателя, в пользу которого выполняется работа, обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами. Коллективный работодатель обязан оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые;

о) поскольку коллективный работодатель не является юридическим лицом и не зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, он не должен вести трудовых книжек, но должен регистрировать трудовые договоры в органах местного самоуправления;

п) в случае уменьшения количества участников коллективного работодателя до одного, единственный участник коллективного работодателя становится правопреемником в качестве работодателя в трудовых отношениях с работником.

### **Предложения по корректировке законодательства в части стратегического совместного использования труда.**

**Для реализации данных положений необходимо принятие следующих изменений в действующее законодательство:**

**Часть четвертую статьи 20 ТК РФ изложить в следующей редакции:**

*«Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), либо группа юридических лиц или индивидуальных предпринимателей (коллективный работодатель) вступившая в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры».*

**Дополнить статью 20 ТК РФ новой частью двенадцатой следующего содержания: «Два и более юридических лиц или физических лиц, зарегистрированных в**

качестве индивидуальных предпринимателей, могут заключить договор о ведении совместной деятельности в качестве коллективного работодателя, либо быть признаны коллективным работодателем на основании решения суда. Особенности регулирования труда работников, работающих у коллективных работодателей, регулируются настоящим Кодексом».

**Дополнить часть первую статьи 77 ТК РФ новым пунктом 10 следующего содержания:**

*«Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением состава коллективного работодателя (часть восьмая статьи 309.4 настоящего Кодекса)».*

**Нумерацию действующих пунктов 10 и 11 части первой статьи 77 ТК РФ изменить на пункты 11 и 12, соответственно.**

**Дополнить часть третью статьи 178 ТК РФ абзацем вторым следующего содержания:** *«отказом работника от продолжения работы в связи с изменением состава коллективного работодателя (пункт 10 части первой статьи 77 настоящего Кодекса)».*

**Дополнить ТК РФ новой главой 48.2 «Особенности регулирования труда работников, работающих у коллективных работодателей» следующего содержания:**

*«Глава 48.2. Особенности регулирования труда работников, работающих у коллективных работодателей*

#### **Статья 309.3. Общие положения**

*Коллективный работодатель может быть создан на основании специального договора о ведении совместной деятельности в качестве коллективного работодателя (часть двенадцатая статьи 20 настоящего Кодекса), либо на основании решения суда о признании группы юридических лиц или индивидуальных предпринимателей коллективным работодателем в отношении работника.*

*Решение суда о признании в качестве коллективного работодателя принимается в том случае, если суд приходит к выводу о том, что два и более юридических лица или индивидуальных предпринимателя фактически поручают выполнение трудовых обязанностей одному работнику в рамках единой трудовой функции, несмотря на то что трудовой договор заключен только с одним из указанных юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, либо не оформлен в письменной форме. В качестве доказательства наличия коллективного работодателя суд принимает свидетельские показания, электронную переписку и иные доказательства, позволяющие сделать вывод о том, что выполнение трудовых обязанностей работнику поручалось в пользу нескольких юридических или физических лиц.*

*При создании коллективного работодателя по соглашению между его участниками, участники коллективного работодателя назначают своего представителя, уполномоченного поручать выполнение трудовых обязанностей работнику.*

*При создании коллективного работодателя на основании решения суда, юридические лица и индивидуальные предприниматели, признанные решением суда входящими в состав коллективного работодателя, в течение трех рабочих дней с момента вступления решения суда в законную силу, обязаны назначить своего представителя, уполномоченного поручать выполнение трудовых обязанностей работнику. Неназначение своего представителя в течение указанного срока считается нарушением трудового законодательства каждым из участников коллективного работодателя.*

#### **Статья 309.4. Трудовой договор с коллективным работодателем**

*При заключении трудового договора с коллективным работодателем работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.*

*В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для коллективного работодателя.*

*Коллективный работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать в уведомительном порядке трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту жительства работника (в соответствии с регистрацией либо фактического).*

*Участник коллективного работодателя, в пользу которого выполняется работа, обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами.*

*Коллективный работодатель обязан оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.*

*При заключении коллективным работодателем трудового договора с работником, коллективный работодатель в письменной форме обязан уведомить работника о составе всех юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, входящих в состав коллективного работодателя. В случае, если после заключения трудового договора в состав коллективного работодателя включаются новые работодатели, либо какие-то работодатели выходят из группы, коллективный работодатель обязан в письменной форме уведомить работника о таких изменениях.*

*В случае, если коллективный работодатель создается на основании решения суда, трудовой договор с работником считается заключенным с момента фактического поручения работы любым из лиц, признанных входящими в состав коллективного работодателя. В этом случае коллективный работодатель обязан в письменной форме информировать работника об изменениях в составе коллективного работодателя.*

*При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением состава коллективного работодателя трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 10 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.*

*В случае уменьшения количества участников коллективного работодателя до одного, единственный участник коллективного работодателя становится правопреемником в качестве работодателя в трудовых отношениях с работником, а трудовые отношения продолжают без применения специальных норм настоящего Кодекса, касающихся коллективного работодателя.*

*Очередность поручения работы работнику в пользу участников коллективного работодателя определяется соглашением между участниками коллективного работодателя.*

#### **Статья 309.5. Рабочее время**

*Трудовым договором между работником и коллективным работодателем устанавливается полное либо неполное рабочее время. В случае установления неполного рабочего времени, его продолжительность не может быть менее 75 процентов от полного.*

*При работе у коллективного работодателя устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени у коллективного работодателя определяется локальным нормативным актом коллективного работодателя или коллективным договором. Учет фактически отработанного времени у коллективного работодателя ведется тем юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, который поручил выполнение работы. Информация о фактически отработанном работником времени передается представителю коллективного работодателя лицом, в пользу которого выполняется работа.*

*Для работников коллективного работодателя запрещается устанавливать режим ненормированного рабочего дня.*

*В случае привлечения работника коллективного работодателя к сверхурочной*

*работе, повышение оплаты сверхурочной работы, предусмотренное статьей 152 настоящего Кодекса, осуществляется за счет того лица, входящего в состав коллективного работодателя, в пользу которого выполняется сверхурочная работа.*

#### **Статья 309.6. Оплата труда**

*Оплата труда работникам коллективных работодателей осуществляется тем юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, в пользу которого выполняется работа.*

*Ставка оплаты труда работника коллективного работодателя определяется по договору между работником и коллективным работодателем и не может быть ниже ставки за работу той же квалификации, выполняемую другим работником или исполнителем, подрядчиком на основании гражданско-правового договора для любого из юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, входящих в состав коллективного работодателя.*

*В случае, если коллективный работодатель поручает работнику выполнение работы в объеме менее установленной договором продолжительности, невыработанный объем подлежит оплате как простой по вине работодателя (часть первая статьи 157 настоящего Кодекса). Оплата времени простоя осуществляется за счет каждого юридического лица или индивидуального предпринимателя, входящего в состав коллективного работодателя, в равных долях.*

#### **Статья 309.7. Материальная ответственность**

*Материальную ответственность перед работником несет участник коллективного работодателя, в пользу которого выполняется работа.*

*Работник несет материальную ответственность перед тем участником коллективного работодателя, в пользу которого выполняется работа.*

*В случае затруднений с определением лица, в пользу которого выполняется работа, либо в случае, если суммы, подлежащие выплате работнику участниками коллективного работодателя, не были выплачены в течение срока, превышающего две недели, участники коллективного работодателя несут солидарную ответственность по обязательствам перед работником.*

#### **Статья 309.8. Охрана труда**

*Ответственность за охрану труда работника коллективного работодателя несет лицо, в пользу которого выполняется работа. При возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, участники коллективного работодателя группы несут солидарную ответственность перед работником.*

#### **Статья 309.9. Социальное партнерство**

*Работники коллективного работодателя имеют право на создание профсоюзов и иных представительных органов работников, ведение коллективных переговоров с целью подготовки проектов, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений, на участие в управлении организацией и в разрешении трудовых споров, также на реализацию иных прав в области социального партнерства в сфере труда на уровне коллективного работодателя, каждого из его участников, а также на всех иных уровнях социального партнерства.*

#### **Статья 309.10. Документы, подтверждающие период работы у коллективных работодателей**

*Коллективный работодатель не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.»*

## **2. Разовое совместное использование труда**

*Вторая форма новых форм труда, выделенная Еврофондом, – это разовое совместное использование труда (ad-hoc employee sharing). Разовое совместное использование труда заключается в том, что работодатель,*

который временно не может предоставить работу своим работникам, направляет их на работу в другую компанию.

При этом сохраняет силу трудовой договор между изначальным работодателем и работником, в то время как работник включается в организационную структуру принимающего работодателя. Эта схема также похожа на труд через агентства временной занятости с той разницей, что изначальный работодатель не является агентством занятости, предоставление труда работников не относится в сфере его деятельности, и его цель заключается именно во временном предоставлении труда работника, который в дальнейшем вернется к нему. Эта практика уже используется в России работодателями и чаще всего называется прикомандированием или секондментом (от англ. secondment)<sup>59</sup>.

**Законность схемы по действующему законодательству:** так же, как и с в случае с предыдущей схемой (стратегическое совместное использование труда), данная схема незаконна по действующему законодательству. Только частные агентства занятости на основе договоров о предоставлении труда работников (персонала) имеют право предоставлять труд работников третьим лицам.

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** данная схема могла бы помочь работодателям более оптимально использовать свои трудовые ресурсы и, соответственно, повысить прибыльность бизнеса и производительность труда. Помимо более эффективного использования рабочего времени, данная схема используется и для повышения квалификации работников, которые в процессе работы для других работодателей получают дополнительный опыт и навыки в своей сфере<sup>60</sup>.

Тем не менее, следует иметь в виду, во-первых, что на практике такие схемы могут использоваться для схем налоговой «оптимизации», т.е. злоупотреблений со стороны предпринимателей в отношении налогов и обязательных платежей. Такого рода «оптимизации» осуществляются путем оформления работников в одном юридическом лице группы компаний и выполнения работ для другого юридического лица таким образом, что прибыль одного из юридических лиц «теряется» при оплате услуг другой компании. Во-вторых, что не менее важно, безусловная легализация этой схемы будет означать снятие всех барьеров для заемного труда, о проблемах которого в литературе по трудовому праву сказано очень много<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> См. об этом: Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях. С. 313-314.

<sup>60</sup> Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. №12 (72), 2016. Режим доступа: <https://sovman.ru/article/7202/>. В других странах командирование тоже рассматривается, в том числе, в качестве одной из форм повышения квалификации. См., например: Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liège, Belgium, 2006.

<sup>61</sup> См. об этом: Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. Москва, 2012; Коршунова Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права, №10, 2016. С. 134-144; Лушников А.М., Лушникова М.В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: теоретические и прикладные проблемы // Евразийский юридический журнал. 2013. № 11 (66). С. 124-126; Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового

С одной стороны, легализация этой схемы без каких-либо ограничений чревата теми же проблемами, что и заемный труд и, соответственно, резким повышением неустойчивости занятости. С другой стороны, легализация с ограничениями, аналогичными действующим нормам о договорах о предоставлении труда работников (персонала) фактически оставит ситуацию в действующем виде, и работодатели не получают никаких преимуществ. В связи с этим оптимальным представляется путь легализации данной схемы в ограниченном объеме, таким образом, чтобы предоставлять персонал могли не только лицензированные агентства занятости, но и предоставление персонала было для работодателей не профильным видом деятельности, а только способом более оптимального использования рабочего времени и сил своих работников.

**Требуемые законодательные меры по адаптации:** следует принять изменения в ТК, предусматривающие что:

а) работодатель имеет право командировать работника для выполнения работы в пользу третьего лица, но продолжительность рабочего времени при работе в пользу третьего лица не должна превышать 35% от продолжительности рабочего времени в пользу основного работодателя за учетный период;

б) такое направление требует согласия работника;

в) оплата труда за всю работу должна осуществляться основным работодателем в размере не менее средней заработной платы за соответствующий период работы для в пользу основного работодателя;

г) запрещается направлять работников для выполнения работ, запрещенных для выполнения в рамках договоров о предоставлении труда работников (персонала) на основании п. 12 ст. 18.1 Закона «О занятости населения в Российской Федерации) (замена бастующих, замена в других случаях законной остановки работы по инициативе работников, замена работников при простое, банкротстве, при установленном неполном рабочем дне для избежания массового увольнения);

д) работникам предоставляются те же гарантии, что и работникам, работающим по договорам о временном предоставлении труда работников (персонала).

#### **Предложения по корректировке законодательства в части разового совместного использования труда**

Для реализации данных положений необходимо принятие следующих изменений в действующее законодательство:

**Внести в ТК РФ новую статью 72.3 следующего содержания:**

**«Статья 72.3. Краткосрочный перевод к третьему лицу**

*В целях оптимизации использования рабочего времени работника, работодатель имеет право с согласия работника поручить работнику выполнять работу в пользу*

регулирования // Хозяйство и право, № 9, 2004; Цыпкина И.С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права, №3, 2017. С. 160-167; Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права №4, 2015. С. 66-77 и др.

третьего лица – юридического лица или индивидуального предпринимателя (принимающей стороны) – трудовой функции, предусмотренной трудовым договором с работодателем и в той же местности, с учетом транспортной доступности. При краткосрочном переводе к третьему лицу трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются, а с принимающей стороной не возникают.

Особенности регулирования труда работников, направленных в краткосрочный перевод к третьему лицу, регулируются главой 53.2 настоящего Кодекса».

**Дополнить ТК РФ главой 53.2 следующего содержания:**

**«Глава 53.2. Особенности регулирования труда работников, направленных в краткосрочный перевод к третьему лицу**

**Статья 341.6. Соглашение о краткосрочном переводе к третьему лицу**

При направлении работника для работы у принимающей стороны в рамках краткосрочного перевода к третьему лицу работодатель и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны - физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны - физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в части первой настоящей статьи, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

В дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в части первой настоящей статьи, могут предусматриваться условия:

о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой статьи 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Работодатель обязан осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать работодателю в осуществлении указанного контроля.

*Транспортная доступность места работы (часть первая статьи 72.3 настоящего Кодекса) определяется исходя из того, что путь от обычного места жительства работника до не может превышать один час движения на общественном транспорте.*

#### **Статья 341.7. Рабочее время**

*Продолжительность работы в пользу принимающей стороны не может превышать 35 процентов от продолжительности работы в пользу работодателя за тот же учетный период.*

#### **Статья 341.8. Оплата труда и ответственность**

*На время выполнения работы в пользу принимающей стороны за работником сохраняется средняя заработная плата, выплачиваемая работодателем, либо, по соглашению сторон, выплачивается дополнительное вознаграждение, превышающее среднюю заработную плату работника.*

*Соглашением между работодателем и принимающей стороной устанавливается размер компенсации работодателю за труд, предоставленный его работником.*

*По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными в порядке краткосрочного перевода к третьему лицу, в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.*

#### **Статья 341.9. Ограничения целей краткосрочного перевода к третьему лицу**

*Краткосрочный перевод к третьему лицу не допускается в целях:*

*1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;*  
*2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;*

*3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.*

#### **Статья 341.10. Расследование несчастных случаев**

*Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса)».*

**3. Совместное трудоустройство (job sharing)** означает трудовое отношение, в котором один работодатель нанимает нескольких (обычно, двух) работников для совместного выполнения одной трудовой функции, в сумме выполняемой полное рабочее время. Принято различать совместное трудоустройство (job sharing) и *совместную работу (work sharing)*.<sup>62</sup> Последняя относится к краткосрочному переходу на режим неполного

<sup>62</sup> См. об этом: Work sharing during the great recession: New developments and beyond. J.C. Messenger, N. Ghosheh (eds.) International Labour Organization (ILO), Geneva, 2013.



рабочего времени для распределения работы между работниками, чаще всего используемую в качестве альтернативы сокращения работников. Совместная работа в этом смысле предусмотрена ч. 5 ст. 74 ТК РФ, предусматривающей право работодателя в случае организационных или технологических условий труда вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев для предотвращения массового увольнения работников. Фактически имеющаяся работа в данном случае распределяется между работниками, однако с юридической точки зрения это отражается только на том, что работникам устанавливается неполное рабочее время. Совместное трудоустройство – это более сложная с юридической точки зрения схема.

**Законность схемы по действующему законодательству:** Совместное трудоустройство подразумевает определенную координацию между работниками в отношении распределения их рабочего времени. По действующему законодательству именно работодатель поручает работнику конкретные виды работы<sup>63</sup>, причем работа выполняется работником лично<sup>64</sup>. Поэтому самостоятельно решить вопрос о том, кто какую работу выполняет в конкретное время, без согласования с работодателем работники в настоящее время не имеют права.

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** основные преимущества совместного трудоустройства для работников связываются<sup>65</sup> не с созданием рабочих мест как таковых, а с помощью в трудоустройстве для уязвимых категорий работников: матерей, возвращающихся из отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, лиц с ограниченными возможностями, студентов, пожилых работников и др. Для работодателей в качестве выгоды от совместного трудоустройства выделяют<sup>66</sup> преемственность в ведении деятельности, большую вовлеченность работников в процесс труда и повышение производительности труда как следствие того, что два работника обмениваются информацией и опытом в отношении своей работы.

Проблемные аспекты использования данной схемы связаны с недостаточной координацией работников между собой, которая может привести к перекладыванию ответственности за выполнение работы друг на друга и к стрессам работников и их конфликтам между собой в связи с тем, что каждый из них считает, что он(она) перерабатывает по сравнению со своим коллегой.

Легализация данной схемы в российском законодательстве представляется целесообразной при условии закрепления добровольности соглашения между работниками о совместном выполнении работы и норм,

---

<sup>63</sup> Ст. 15, 22, 56 ТК РФ.

<sup>64</sup> Ст. 15, 56 ТК РФ.

<sup>65</sup> Wheatley D. It's good to share: Job share as a solution to youth unemployment and ageing working populations. Conference presentation, 15<sup>th</sup> Association for Heterodox Economics Conference, 4-6 July 2013, London.

<sup>66</sup> Daniels L. Job sharing at senior level: Making it work, The Job Share Project. 2011. Available at <http://www.thejobshareproject.com/resources.html>.

распределяющих ответственность между работниками за совместное, либо поочередное выполнение работы.

**Требуемые законодательные меры по адаптации:** следует принять изменения в ТК РФ, предусматривающие что:

а) работодатель и работники (два и более) могут заключить трудовой договор на условиях совместного трудоустройства;

б) работники сами определяют конкретное распределение работы между собой, но согласовывают это распределение с работодателем;

в) работодатель обязан оплачивать труд каждого работника по отдельности пропорционально отработанному времени. Если работа выполняется совместно, каждый работник имеет право на полную оплату;

г) второй работник обязан заменить первого работника, если тот не может выполнять свою работу, за исключением случаев невозможности выполнения работы по уважительным причинам;

д) в случае договорного распределения отдельных частей выполняемой работы и рабочего времени, каждый работник несет ответственность за выполнение своей части работы;

е) в случае наличия частей работы, выполняемой совместно, оба работника несут ответственность за выполнение этой работы. При этом может быть заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, которым устанавливается специфика и доли ответственности работников;

ж) при увольнении одного из работников, работодатель обязан предложить оставшемуся работнику заключить трудовой договор для выполнения общей работы единолично с сохранением установленных условий труда.

**Предложения по корректировке законодательства в части совместного трудоустройства**

Для реализации данных положений необходимо принятие следующих изменений в действующее законодательство:

**Внести в ТК РФ новую статью 60.3. следующего содержания:**

**«Статья 60.3. Совместное трудоустройство**

*Работодатель и два и более работников имеют право заключить трудовой договор на условиях совместного трудоустройства.*

*Особенности регулирования труда лиц, работающих на условиях совместного трудоустройства, определяются главой 44.1 настоящего Кодекса».*

**Дополнить статью 83 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» новым пунктом 14 следующего содержания:**

*«14) увольнение другого лица, работающего на условиях совместного трудоустройства, указанного в трудовом договоре работника, с которым заключен трудовой договор на условиях совместного трудоустройства».*

**Внести в ТК РФ новую главу 44.1 следующего содержания:**

**«Глава 44.1. Особенности регулирования труда лиц, работающих на условиях совместного трудоустройства**

**Статья 288.1. Трудовой договор на условиях совместного трудоустройства**

*Трудовой договор на условиях совместного трудоустройства включает в себя,*

помимо общих условий трудового договора, условие о том, что два или более работников совместно выполняют единую трудовую функцию.

С каждым лицом, работающим на условиях совместного трудоустройства, заключается отдельный трудовой договор. В трудовом договоре указывается, что он выполняется на условиях совместного трудоустройства, а также фамилия, имя, отчество и сведения о документах, удостоверяющих личность другого (или других) работников, участвующих в совместном трудоустройстве.

Работники самостоятельно определяют конкретное распределение объема работы, выполняемой каждым из них, и согласовывают это распределение с работодателем.

Работник, заключивший трудовой договор на условиях совместного трудоустройства, обязуется заменить другого работника, сведения о котором указаны в его трудовом договоре, если другой работник не может выполнять свою работу, за исключением случаев невозможности выполнения работы по уважительным причинам.

Не допускается работа на условиях совместного трудоустройства на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **Статья 288.2. Оплата труда**

Оплата труда лиц, работающих на условиях совместного трудоустройства, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

В том случае, если отдельные участки работы выполняются работниками совместно или в одно время, каждый работник получает отдельную оплату труда за выполненную работу в объеме не меньшем, чем если бы указанная работа выполнялась работником самостоятельно.

#### **Статья 288.3. Ответственность за выполнение работы**

В случае, если работники, выполняющие трудовую функцию условиях совместного трудоустройства, распределили раздельное выполнение отдельных частей трудовой функции между собой по согласованию с работодателем, каждый из работников отвечает за выполнение своей части трудовой функции.

В случае, если часть трудовой функции выполняется работниками совместно, оба работника несут равную ответственность за выполнение работы. Работники на условиях совместного трудоустройства и работодатель имеют право заключить договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба работодателю (статья 245 настоящего Кодекса).

#### **Статья 288.4.**

В случае увольнения одного из работников, работающих на условиях совместного трудоустройства, трудовой договор с другим или другими работниками прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункт 14 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).

При увольнении работника на основании пункта 14 части первой статьи 83 настоящего Кодекса работодатель обязан предложить увольняемому работнику заключение трудового договора для выполнения той же работы с сохранением установленных условий труда (за исключением условий о распределении работы и о совместном трудоустройстве) единолично, либо на условиях совместного трудоустройства с иным лицом. Указанная гарантия не применяется в случае увольнения всех лиц, работающих на условиях совместного трудоустройства, по иным основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом или федеральными законами.

**4. Промежуточное управление (*interim management*)** – занятость, при которой компания «сдает в аренду» работников другим компаниям на определенный срок и с определенной целью. Предоставление труда

работников – это основная сфера деятельности работодателя при этой форме занятости, но, в отличие от агентств временной занятости, работники таких компаний представляют собой высококвалифицированных экспертов, которые направляются в принимающие компании для решения специфических управленческих или технических проблем, либо для помощи в сложные с экономической точки зрения периоды деятельности принимающих компаний.

**Законность схемы по действующему законодательству:** Еврофонд отмечает в своем исследовании, что в большинстве случаев агентство, предоставляющее труд управленцев в таких ситуациях, выступает не как работодатель для таких работников, а как посредник между принимающей стороной и работниками<sup>67</sup>. Такого рода деятельность частных агентств занятости вполне соответствует действующему законодательству и не требует внесения в него каких бы то ни было изменений. Если же частное агентство занятости все-таки считает необходимым участвовать в предоставлении труда таких работников в качестве их работодателя, в настоящее время это будет противоречить ч. 2 ст. 341.2 ТК РФ, в которой приводится исчерпывающий перечень оснований для заключения трудового договора с целью работы по договору о предоставлении труда работников (персонала).

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** представляется, что легализация заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала) с «кризисными менеджерами» может иметь позитивный эффект с точки зрения выведения из неформальной сферы подобных отношений и стабилизации отношений таких кризисных менеджеров с агентствами, которые предлагают их услуги. С учетом того, что такие работники в любом случае ориентированы на проектный способ деятельности, подразумевающий переключение с одного объекта на другой, а их труд оплачивается высоко по сравнению с большинством других категорий работников, рисков, связанных с увеличением неустойчивости занятости этих работников, не усматривается.

Требуемые законодательные меры по адаптации: для легализации данной схемы достаточно расширения оснований для заключения трудового договора с целью предоставления труда работников (персонала) с указанием максимального срока предоставления таких услуг, чтобы зафиксировать временный и проектный характер таких работ.

**Предложения по корректировке законодательства в части промежуточного управления**

Для реализации данного предложения необходимо принятие следующего изменения в действующее законодательство:

**Часть вторую ст. 341.2 ТК РФ после слов «оказываемых услуг» дополнить новым абзацем четвертым следующего содержания:**

*«к юридическому лицу с целью выполнения проектных управленческих задач,*

<sup>67</sup> Eurofound. New forms of employment. P. 40.

направленных на повышение экономической эффективности принимающей стороны, на срок до шести месяцев».

**5. Разовая работа (casual work)** – тип работы, при которой занятость не обладает стабильностью и продолжительностью, а работодатель не обязан регулярно предоставлять работу, однако имеет право вызывать работника по мере необходимости. По данным МОТ, около 7% рабочей силы в Великобритании, Испании, Финляндии и Франции работали в рамках такой разовой работы по стоянию на 2004 г.<sup>68</sup> По данным Еврофонда, доля работающих в рамках этой формы занятости в последние годы увеличивается и достигла в странах ЕС 71% для неквалифицированных видов работ, но продолжает расти и в отношении более квалифицированных работ<sup>69</sup>.

Еврофонд выделил две схемы разовой занятости – *перемежающаяся работа (intermittent work)* и *работа по запросу (on-call work)* либо *контракты с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts)*.

Обе схемы, безусловно, представляют собой классические случаи неустойчивой занятости.

**5.1. Перемежающаяся работа** подразумевает, что работодатель обращается к работникам на регулярной или нерегулярной основе для выполнения конкретного поручения, зачастую относящегося к индивидуальному проекту, либо к сезонной работе. Такая занятость всегда носит срочный характер, причем срок увязывается либо с выполнением конкретного задания, либо с выполнением работы в течение определенного количества дней.

**Законность схемы по действующему законодательству:** данная схема вполне законна и по действующему российскому законодательству. Глава 45 ТК РФ предусматривает особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, а глава 46 – особенности регулирования труда сезонных работников.

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** специально адаптировать эту схему для возможности использования в России не требуется, поскольку она законна. Основными проблемами, связанными с ее реализацией, можно назвать повышенный уровень неформальности трудовых отношений, а также стремление работодателей оформлять такие отношения с помощью гражданско-правовых договоров.

**Требуемые законодательные меры по адаптации:** представляется, что наиболее эффективными способами снижения неустойчивости занятости в рамках такой перемежающейся работы, могут быть меры общего характера по усилению контроля за соблюдением действующего трудового законодательства. В частности, этому может помочь пересмотр положений Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении

<sup>68</sup> International Labour Organization. On-call work and 'zero hours' contracts. Information sheet No. WT-15, Geneva: ILO, Geneva, 2004.

<sup>69</sup> Eurofound. New forms of employment. P. 46.

государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»<sup>70</sup> в той части, в которой они противоречат приоритетной Конвенции МОТ 1947 г. об инспекции труда (№81)<sup>71</sup>, а также усиление финансовых и организационных возможностей государственной инспекции труда.

**5.2. Работа по запросу или контракты с нулевым рабочим временем** подразумевают длящееся трудовое правоотношение между работником и работодателем, при котором, однако, работодатель не обязан постоянно предоставлять работу для выполнения работником. У работодателя есть право вызывать работника для выполнения работы тогда, когда это ему удобно и необходимо. Существует практика заключения трудовых договоров, включающих указание на минимальную и максимальную продолжительность рабочего времени без указания фиксированной величины, а также так называемые договоры с нулевым рабочим временем, когда никакой минимум рабочего времени в трудовом договоре не устанавливается вообще. Эта форма занятости в последнее десятилетие получила растущее распространение в Великобритании, Ирландии, Италии, Нидерландах и Швеции<sup>72</sup>. В Великобритании работник, занятый в режиме работы по запросу, не обязан соглашаться на выполнение работы. Если работник не готов выполнить работу в предлагаемое время, работодатель обращается к другому работнику из группы работников, с которыми заключены такие договоры. Однако данные социологических исследований показывают, что вероятность того, что к работнику, который отказался от выполнения работы, обратятся снова, не очень велика. Часть работников даже указывает, что работодатели применяют к ним дисциплинарные санкции за отказ от работы<sup>73</sup>. В Италии работника должны предупредить о задании не менее чем за один день, а в случае отказа выйти на работу, трудовой договор может быть расторгнут работодателем.

**Законность схемы по действующему законодательству:** в соответствии с ч. 2 ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Нормы действующего законодательства не допускают возможности установления не конкретной продолжительности рабочего времени за учетный период, а какого-либо интервала, либо, тем более, неуказания продолжительности рабочего времени вообще. Таким образом, данная схема в настоящее время не может законно применяться по действующему трудовому законодательству.

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** договоры с нулевым рабочим временем носят ассиметричный характер: с одной

<sup>70</sup> Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

<sup>71</sup> См. об этом подробнее: Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Инспекция труда: соответствие требованиям международных норм. Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. № 10. С. 44.

<sup>72</sup> Eurofound. New forms of employment. P. 46-47.

<sup>73</sup> Chartered Institute of Personnel and Development. Zero hours contracts: Myth and reality, London: London, 2013.

стороны, работодатель обращается к работнику тогда, когда ему удобно, и только если ему это необходимо. С другой стороны, возможность работника отказаться от поручаемой ему работы ограничена даже в случае, если такое право будет установлено в законодательстве. Очевидно также, что ни о какой устойчивости занятости в данном случае речь не идет. Опросы, проводившиеся в Ирландии, показали, что работа по запросу характеризуется самими работниками как неустойчивая, ниже оплачивается, и связана с худшим обеспечением иных условий труда, упрощенными процедурами найма и увольнения. Кроме того, вероятность того, что работники в рамках таких договоров проходят производственное обучение и повышение квалификации ниже на 47% по сравнению с работниками с обычными трудовыми договорами<sup>74</sup>.

Единственным преимуществом легализации данной схемы можно назвать мотивацию выведения таких отношений из сферы неформальной занятости. Тем не менее, указанное преимущество, как представляется, не компенсирует несправедливости данной формы трудовых отношений и нестабильной занятости, которая развивается в рамках этой формы. Основной риск применения данной схемы связан с тем, что занятость в рамках классических трудовых отношений будет быстро замещаться такой «разовой» занятостью просто потому, что это дешевле и проще для работодателей. В связи с этим легализация данной формы не представляется целесообразной.

**Требуемые законодательные меры по адаптации:** адаптация данной формы занятости в российской практике не представляется целесообразной, а контроль за ее нелегальным использованием работодателем должен усиливаться путем усиления общих механизмов контроля за соблюдением трудового законодательства (см. рекомендацию по предыдущей форме занятости).

**6. Мобильная работа, основанная на ИКТ (*информационно-коммуникационных технологиях, ICT-based mobile work*).** Мобильная работа, основанная на ИКТ, – это трудовые отношения, выполняемые, по крайней мере, частично, но регулярно, за пределами «основного офиса», принадлежащего работодателю, либо специально приспособленного домашнего помещения, с использованием ИКТ технологий для подсоединения к общим компьютерным сетям компании. Еврофонд отграничивает данную форму трудовых отношений от «традиционной телеработы»<sup>75</sup>, указывая, что для последней характерна привязка к какому-то конкретному месту выполнения работы, удаленного от работодателя

<sup>74</sup> Layte R., O'Connell P. J., Russell H. Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality? // *Economic and Social Review*, Vol. 39, No. 2, 2008. P. 81-104.

<sup>75</sup> Eurofound. *Telework in the European Union*. Dublin: Eurofound, 2010. Available at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1433&context=intl>. Это разграничение в чем-то схоже с отличием дистанционной и надомной работы по ТК РФ. См. Герасимова Е.С. Дистанционная и надомная работа: отличия // *Кадровик*. 2013. № 10. С. 16-21; Специфика регулирования труда отдельных категорий работников. Учебное пособие для магистров. Под ред. Н.Л. Лютова, И.С. Цыпкиной. М.: Проспект, 2018. С. 16-181.

(например, дом работника), в то время как мобильная работа, основанная на ИКТ, не подразумевает какой-либо фиксации рабочего места<sup>76</sup>. Соответственно, в своем обзоре Еврофонд оперирует<sup>77</sup> разными степенями мобильности рабочего места: *полная мобильность*, подразумевающая частую перемену рабочих мест и форм трудовой деятельности (например, журналисты, инженеры, обслуживающие технику, менеджеры на разных площадках и т.п.) – в российской терминологии – *работа, носящая разъездной характер*; *частичную мобильность* с частой сменой места работы, но в географически ограниченных районах, либо привязанных к какой-то площадке (больницы, школы, кампусы и т.д.); размещение рабочих мест в нескольких точках; сетевые рабочие места.

Представляется, однако, что для целей правового регулирования большее значение имеет не частота смены рабочих мест или их географический ареал, а степень определенности его фиксации.

**Законность схемы по действующему законодательству:** В российском трудовом праве данный вид трудовых отношений обозначается как *труд дистанционных работников*, предусмотренный главой 49.1 ТК РФ, введенной в действие в 2013 г. То есть, сам вид таких отношений легален. Тем не менее, существуют серьезные пробелы правового регулирования дистанционного труда, препятствующие его эффективному применению.

**Необходимость адаптации (возможности и риски):** развитие электронных технологий подталкивает и работников, и работодателей к использованию дистанционного труда. Работодатели не тратят денежные средства на содержание дорогостоящих офисных помещений, а работники экономят время и деньги, которые нужны, чтобы добираться до работодателя, а также зачастую работают в более комфортной для себя среде. Проблемы дистанционного труда связаны, прежде всего, с тем, что типичная характеристика трудового отношения – регламентация труда как процесса, а не результата труда<sup>78</sup>, в случае дистанционного труда подвергается существенной эрозии<sup>79</sup>. В случае, если работодатель не контролирует процесс выполнения работы, возникают вопросы, связанные с тем, каким

---

<sup>76</sup> Eurofound. New forms of employment. P. 73.

<sup>77</sup> На основе исследования The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives. H. Schaffers, T. Brodt, W. Prinz, M. Pallot, M. (eds.) the MOSAIC Consortium, Telematica Instituut, Enschede, the Netherlands 2006.

<sup>78</sup> См.: Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1; Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. Ярославль, 2010. С. 18-3; Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом, №4, 2016. С. 7-11; Радевич Е.Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 516-524.

<sup>79</sup> См. также: Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2(28). С. 88–97; Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Монография. Пермь: Пермский государственный научно-исследовательский университет, 2016; Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91.



образом можно учитывать фактически отработанное время, отвечать за безопасность и гигиену труда и др.

Требуемые законодательные меры по адаптации: несмотря на существование специальной главы 49.1 ТК РФ, посвященной дистанционному труду, не все аспекты этой формы занятости можно назвать оптимально урегулированными законодательством. Часть из них способствует увеличению неустойчивого характера этой формы занятости. Требуют законодательного решения следующие проблемы, связанные с правовым регулированием дистанционного труда:

а) трудовые отношения могут быть частично дистанционными, а частично реализовываться на стационарном рабочем месте, контролируемом работодателем. Например, такими характеристиками обладает труд преподавателей вузов и школьных учителей. Однако ТК РФ регулирует только на 100% дистанционные либо «стационарные» трудовые отношения;

б) необходимо более детально урегулировать вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы;

в) оформление дистанционных трудовых отношений путем обмена электронными требует так называемой усиленной квалифицированной цифровой подписи (УКЦП) сторон трудового договора<sup>80</sup>. Оформление УКЦП – достаточно трудозатратный процесс. Если у работника нет УКЦП, ему проще оформить трудовые отношения традиционным способом, но это зачастую также не делается. Уже сейчас судебная практика в ряде случаев рассматривает в качестве доказательства наличия трудовых отношений электронную переписку между сторонами<sup>81</sup>. Эту практику следует закрепить законодательно, поскольку в других делах работникам не удается доказать факт наличия трудовых отношений вследствие отсутствия у них УКЦП<sup>82</sup>;

г) стороны трудового отношения в рамках дистанционного труда могут прийти к соглашению о том, что работодатель не вносит записи о дистанционной работе в трудовую книжку, а при оформлении трудовых отношений впервые, не обязан заводить трудовую книжку<sup>83</sup>. Это может привести к ситуации, когда следующий работодатель откажется заводить трудовую книжку для бывшего дистанционного работника, поскольку обязан это делать только при первом трудоустройстве<sup>84</sup>. Этот дефект законодательства необходимо устранить;

д) законодательно не урегулирован механизм, позволяющий осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью

---

<sup>80</sup> Часть 4 ст. 312.1 ТК РФ.

<sup>81</sup> Например, решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06.07.2016 г. по делу № 2-4775/2016 // СПС Гарант.

<sup>82</sup> См., например, решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13.01.2016 г. по делу №2-1033/2016 // СПС Гарант.

<sup>83</sup> Часть 6 ст. 312.2 ТК РФ.

<sup>84</sup> См. об этом: Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. – М.: Юрайт, 2014. С. 436.

профсоюзов и их участие в коллективных переговорах и в разрешении коллективных трудовых споров<sup>85</sup>;

е) часть 1 ст. 312.5 ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данное основание, как представляется, дискриминирует дистанционных работников по сравнению с большинством других категорий работников, в отношении которых такое основание для расторжения трудового договора отсутствует. Никаких объективных оснований для выделения такого основания для дифференциации труда дистанционных работников не усматривается.

### **Предложения по корректировке законодательства в части мобильной работы, основанной на ИКТ**

Для решения указанных проблем необходимо принятие следующих изменений в действующее законодательство:

**Часть четвертую статьи 66 ТК РФ изложить в следующей редакции:**

*«При заключении трудового договора впервые, либо если трудовая книжка или страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования у работника ранее не были оформлены, указанные документы оформляются работодателем».*

**Часть четвертую статьи 312.1 ТК РФ изложить в следующей редакции:**

*«В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, сторонами могут быть использованы усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо иные формы обмена электронными документами, включая пересылку электронных писем и иных сообщений. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе».*

**Дополнить статью 312.1 ТК РФ частью девятой следующего содержания:**

*«В случае, если трудовой договор о дистанционной работе предусматривает выполнение части трудовой функции по месту нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного подразделения (включая расположенные в другой местности), на ином стационарном рабочем месте, территории или объекте, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, к той части трудовой функции, которая выполняется дистанционно, применяются нормы об организации и охране труда дистанционных работников (статья 312.3 настоящего Кодекса) и об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников (статья 312.4 настоящего Кодекса), а к той части трудовой функции, которая выполняется под контролем работодателя, указанные нормы не применяются. К таким трудовым договорам применяются нормы*

<sup>85</sup> См.: Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2013. Вып. 3(21). С. 152–156; Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. Право. Журнал Высшей школы экономики. № 2, 2017. P. 124-128.

о заключении и изменении трудового договора о дистанционной работе (статья 312.2 настоящего Кодекса)».

**Часть вторую статьи 312.4 ТК РФ дополнить предложением следующего содержания:**

*«Работнику по трудовому договору о дистанционном труде не может быть установлен режим ненормированного рабочего дня».*

**Дополнить статью 312.4 ТК РФ частью третьей следующего содержания:**

*«Работник и работодатель устанавливают график взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. График взаимодействия принимается в той же форме, что и трудовой договор о дистанционной работе. В графике взаимодействия может быть предусмотрена обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного графиком взаимодействия.*

*В случае, если график взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции».*

**Часть первую статьи 312.5 ТК РФ признать утратившей силу.**

**Дополнить главу 49.1 ТК РФ новой статьей 312.6 следующего содержания:**

**«Статья 312.6. Социальное партнерство**

*Дистанционные работники имеют право на создание профсоюзов и иных представительных органов работников, ведение коллективных переговоров с целью подготовки проектов, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений, на участие в управлении организацией и в разрешении трудовых споров, также на реализацию иных прав в области социального партнерства в сфере труда наравне с иными работниками.*

*Работодатель обязан проинформировать дистанционного работника в письменной форме о наличии всех первичных профсоюзных организаций, действующих у данного работодателя, о праве дистанционного работника вступить в указанные первичные профсоюзные организации, а также о контактных данных представителей первичных профсоюзных организаций.*

*Порядок участия дистанционных работников в деятельности представительных органов работников, включая возможность заочного и дистанционного голосования на собраниях представительных органов, определяется уставами и локальными актами указанных представительных органов».*

### **Выводы**

Как показывает проведенный анализ, не все «новые» или нетипичные формы занятости в одинаковой степени воздействуют на неустойчивость занятости. Соответственно, и подход законодателя в отношении их регламентации должен быть принципиально разным.

Первая из рассмотренных форм – стратегическое совместное использование труда работников – может быть очень полезной и важной с точки зрения не только предоставления удобного механизма, помогающего

работодателям выстраивать эффективные и экономичные структуры для совместного использования результатов труда работников, но и для предотвращения злоупотреблений самими работодателями в случаях их корпоративной множественности.

Вторая форма – разовое совместное использование труда работников – позволяет работодателям снижать простой работников и повышать эффективность труда, однако при ее легализации необходимо установление четких границ, не позволяющих превращать такое разовое совместное использование в самостоятельный бизнес работодателя – фактически, заработок на заемном труде.

Третья форма – совместное трудоустройство – может быть полезна с точки зрения помощи уязвимым на рынке труда категориям работников, а также предоставления работодателям более стабильного предложения труда. При легализации данной схемы следует осторожно отнестись к установлению механизма координации между работниками и предотвращению размывания ответственности в отношении работодателя.

Четвертая форма – так называемое промежуточное управление – представляет собой специфическую форму договоров о предоставлении персонала применительно к управленческим работникам высокой квалификации. Представляется, что легализация такой формы может быть полезна для решения ряда управленческих задач работодателей и не представляет существенных рисков с точки зрения неустойчивой занятости.

Пятая форма, разовая занятость, напротив, представляет собой классический пример неустойчивой занятости, и легализация этой формы весьма опасна с точки зрения сохранения социально-трудовых прав работников.

Шестая форма – мобильная работа, основанная на ИКТ, – уже легализована в России в виде домашнего труда, однако для эффективного применения этой формы на практике, отечественное законодательство нуждается в существенном объеме доработок (регулирование «частичной» дистанционной занятости, уточнение норм о рабочем времени, упрощение оформления и доказывания существования трудовых отношений и др.).

#### **4.3. Меры социально-экономического характера по снижению неустойчивой занятости**

Исходя, прежде всего, из причин неустойчивой занятости, а также опыта разработки и реализации мер по ее снижению, изучения мнений экспертов по данному вопросу можно классифицировать меры социально-экономического характера по снижению неустойчивой занятости.

Данная классификация представлена в *таблице 11*, а предусматриваемые ей меры, предлагаемые авторами настоящего доклада, конкретизированы в Концепции среднесрочных (2018–2020 гг.) и долгосрочных (2020–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости, аннотация которой представлена в приложении к докладу.

Предлагаемые меры социально-экономического характера  
по снижению неустойчивой занятости

№	Причина НЗ	Направление политики по снижению НЗ	Конкретизация мер
1.	<p>Развитие информационно-коммуникационных технологий, глобализация, убыстряющийся ритм жизни, новые компетенции носителей рабочей силы формируют новые формы занятости с признаками неустойчивости и слабо или вообще не регулируемые законодательством. Стандартные формы занятости неудобны, из-за их «зарегулированности», сложности оформления и прекращения трудовых отношений.</p>	<p>Регулирование новых форм занятости (см. раздел 4.3. доклада)</p>	<p>Внесение изменений в трудовое законодательство, направленных с одной стороны на защиту занятых в новых формах занятости, а, с другой стороны, сохраняющие гибкость рынка труда</p> <p>Повышение гибкости стандартных трудовых отношений, переход на электронных документооборот.</p>
2.	<p>Недостаток качественных рабочих мест в формальной экономике вынуждает наемных работников вступать в трудовые отношения характеризующиеся признаками неустойчивости</p>	<p>Экономическая политика</p>	<p>Экономические меры, стимулирующие развитие бизнеса, создание новых рабочих мест</p> <p>Гибкая налоговая политика</p> <p>Создание благоприятной институциональной среды для развития бизнеса</p> <p>Повышение производительности труда</p> <p>Борьба с коррупцией</p>
3.	<p>Низкая социальная ответственность работодателей, низкий уровень государственных гарантий по оплате труда, неэффективная политика в отношении оплаты труда в бюджетной сфере формирует низкий уровень заработной платы на значительной части рабочих мест, что само по себе является проявлением НЗ</p>	<p>Политика в отношении заработной платы</p>	<p>Повышение уровня минимальных государственных гарантий по оплате труда</p> <p>Обеспечение конкурентного уровня оплаты труда работников бюджетной сферы</p> <p>Совершенствование системы оплаты труда в государственных корпорациях</p> <p>Развитие системы социального партнерства,</p>

№	Причина НЗ	Направление политики по снижению НЗ	Конкретизация мер
			коллективно-договорного регулирования заработной платы
4.	Недостаточно эффективное функционирование институтов и инфраструктуры рынка труда, в том числе недостаток информации о качественных рабочих местах, толкает соискателя к вынужденному выбору в пользу НЗ.	Регулирование рынка труда и содействие занятости населения	<p>Повышение качественного и количественного содержания банка вакансий службы занятости</p> <p>Максимальный перевод услуг службы занятости в электронный вид и в режим одного окна</p> <p>Развитие информационных технологий трудоустройства и подбора персонала</p> <p>Интеграция ресурсов Государственной службы занятости и частых агентств занятости</p> <p>Меры в отношении лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, наиболее подверженных неустойчивой занятости (молодежь, лица с ограниченными возможностями),</p> <p>Повышение уровня пособий по безработице и порядка его выплаты</p>
5.	Граждане не доверяют государству в вопросах пенсионного обеспечения, медицинского и социального страхования. Не взирая на многочисленные пенсионные реформы уровень пенсий остается не допустимо низким, из-за чего граждане не считают необходимым работать в формальном секторе экономики, предусматривающим соответствующие взносы.	Развитие системы социального страхования	<p>Повышение уровня пенсионного обеспечения для легально работающих в формальном секторе экономики</p> <p>Развитие системы здравоохранения в рамках системы обязательного медицинского страхования</p> <p>Совершенствование системы социального страхования</p>

№	Причина НЗ	Направление политики по снижению НЗ	Конкретизация мер
6.	Граждане слабо осведомлены о своих трудовых правах, о негативных последствиях неустойчивой занятости, испытывают сложности с выстраиванием профессиональной карьеры в связи с отсутствием необходимых знаний.	Информационно-просветительская политика	<p>Информирования об основах трудового права в системе образования</p> <p>Инструктажи наемных работников о трудовых правах</p> <p>Информационные акции по повышению уровня правовой грамотности населения в сфере трудовых отношений</p> <p>Развитие системы профессиональной ориентации и обучения по развитию профессиональной карьеры</p>
7.	Низкий уровень штрафных санкций за нарушение трудовых прав работников, недостаточный охват предприятий и организаций контрольными мероприятиями со стороны государства дает основание работодателям вынуждать работника к неустойчивой занятости	Контрольно-надзорные мероприятия	<p>Усиление ответственности граждан за осуществление неформальной занятости и получение нелегальных доходов</p> <p>Усиление контролирующей роли региональных государственных инспекций труда</p> <p>Мероприятия по «легализации» занятости и заработной платы</p>

Исходя из перечня представленных мер социально-экономического характера по снижению неустойчивой занятости, можно констатировать, что они, в той или иной степени реализуются в России в рамках государственной социально-экономической политики. Предметом государственного внимания являются отдельные формы и виды, проявления неустойчивой занятости. Государство занимается темой повышения оплаты труда в бюджетной сфере, снижением нелегальной занятости, пресечением нарушений в сфере труда путем контрольно-надзорных мероприятий, регулированием трудовой миграции, содействием занятости граждан, с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

Однако в целом политики в отношении неустойчивой занятости государство не реализует, поскольку суть этой проблемы еще не донесена до практиков в сфере государственного направления.

Что касается эффективности мер по снижению неустойчивой занятости, то здесь довольно интересно мнение экспертов-участников опроса «Неустойчивая занятость в Российской Федерации». Эксперты сформулировали предложения по борьбе с неустойчивой занятостью и дали оценку их возможной эффективности (значимости).

К высокоэффективным и эффективным мерам эксперты чаще относили:

- комплекс экономических, налоговых мер, стимулирующих развитие бизнеса, создание новых рабочих мест, что, исходя из широко известного метода «кнута и пряника», является «пряником» для работодателя и стимулирует его к созданию устойчивых условий занятости;

- комплекс мер в области оплаты труда.

К средне эффективным и малоэффективным эксперты чаще относили меры, являющиеся, по своей сути «кнутом» в отношении работодателей: повышение его ответственности за нарушения, расширение контрольно-надзорных мероприятий и т.д.

#### **4.4. Механизмы снижения неустойчивой занятости среди трудовых мигрантов**

В качестве механизма снижения неустойчивой занятости трудовых мигрантов в России может выступать комплекс стратегических мер (см. таблицу 12).

Таблица 12

Предлагаемые меры по снижению неустойчивой занятости трудовых мигрантов

Направление	Меры
Правовые	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ратификация ключевых конвенций ООН, МОТ и Совета Европы в сфере миграции;</li> <li>кодификация нормативно-правового обеспечения миграционных процессов в рамках кодекса законов о миграции;</li> <li>- расширение перечня соглашений о реадмиссии со странами-донорами рабочей силы;</li> <li>- упрощение миграционных процедур в рамках Евразийского экономического союза;</li> <li>- проведение разовой иммиграционной амнистии с целью легализации трудовых и мигрантов с неурегулированным статусом и незаконных мигрантов;</li> <li>- упрощение процедур получения документов на временное пребывание и постоянное проживание в России;</li> <li>- либерализация правил миграционного учета и порядка получения разрешительной документации на право осуществления трудовой деятельности;</li> <li>- переход к более гибким и разнообразным формам занятости, в том числе – к заключению долгосрочных контрактов с трудовыми мигрантами на 2 года с продлением;</li> <li>- введение количественных ограничений на число иностранных граждан, которые могут быть поставлены на миграционный</li> </ul>



Направление	Меры
	учет по одному адресу.
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> <li>– введение прогрессивной шкалы налогообложения для нерезидентов Российской Федерации;</li> <li>– разработка механизма осуществления обязательных расчетов с иностранными работниками посредством перечисления зарплаты на банковские счета, открытые в кредитных организациях России;</li> </ul>
Социальные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– заключение в рамках ЕАЭС договора о пенсионном обеспечении трудящихся-мигрантов;</li> <li>– принятие нормативно-правовых актов, обеспечивающих условия для социально-бытовой адаптации трудовых мигрантов</li> <li>– государственное содействие в социально-бытовой адаптации трудящихся-мигрантов, в том числе помощь в решении жилищных проблем, размещение детей в учреждениях дошкольного и школьного образования, информационно-консультативная поддержка;</li> <li>– активизация деятельности российских профсоюзов по вовлечению в свои ряды трудовых мигрантов, а также развитие специализированных профсоюзов трудовых мигрантов с целью координации правозащитной деятельности российских профсоюзов и профсоюзов стран исхода мигрантов.</li> <li>– повышение роли дипломатических ведомств, диаспор и землячеств в решении проблем трудящихся-мигрантов</li> </ul>
Организа- ционные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрение практики организованного набора иностранных работников в странах их происхождения;</li> <li>открытие миграционных функциональных центров в регионах-реципиентах иностранной рабочей силы;</li> <li>– расширение перечня электронных сервисов, доступных для верифицированных трудовых мигрантов, предоставляемых на платформе портала государственных и муниципальных услуг.</li> <li>– регулярное проведение информационных кампаний в средствах массовой информации, разъясняющих условия легального въезда, пребывания и трудоустройства в России;</li> </ul>
Контрольно- надзорные	<ul style="list-style-type: none"> <li>– увеличение количества проверок работодателей, использующих труд иностранных граждан на предмет соблюдения техники безопасности, а также повышение размера штрафных санкций за нарушение условий охраны труда;</li> <li>– усиление контроля над работодателями в части соблюдения ими трудового законодательства;</li> <li>– повышение размера штрафных санкций, вменяемых работодателям за использование труда нелегальных работников;</li> <li>– усиление мер уголовной ответственности за незаконное пересечение государственной границы России и нарушение ее законодательства.</li> </ul>

Приведенные меры должны способствовать выводу трудовых мигрантов из «тени» неформальной занятости, выплатам официальной зарплаты и осуществлению отчислений по обязательному социальному страхованию.

При реализации активной государственной политики, направленной на снижение неустойчивой занятости трудовых мигрантов, российские граждане должны ощущать приоритетную заботу государства и работодателей об их занятости и повышении уровня жизни. Недопустимо решение проблем мигрантов посредством ущемления интересов местного населения.

#### 4.5. Политика по снижению неустойчивой занятости:

##### **финансовые затраты или социально-экономический эффект?**

Закономерный вопрос, который возник при проработке политики по снижению неустойчивой занятости - это вопрос о финансовых расходах на такую политику, покрываемых за счет федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Возможные финансовые затраты, а также вероятный финансово-экономический и социальный эффект проанализированы в контексте направлений социально-экономической политики по снижению неустойчивой занятости (*таблица 13*).

Таблица 13

Финансовые затраты, финансово-экономический и социальный эффект в политике по снижению неустойчивой занятости

Направление	Оценка финансовых затрат	Оценка экономического и социального эффекта
<i>Регулирование новых форм занятости</i>	Связано с мероприятиями по корректировке законодательства, что не потребует дополнительных расходов, поскольку они могут быть осуществлены в рамках текущего финансирования соответствующих органов законодательной и исполнительной власти, участвующих в законотворческом процесс.	+ За счет легализации занятости.
<i>Экономические меры по созданию условий для развития системы рабочих мест</i>	Связаны с изменением законодательства в части стимулирования развития бизнеса, а значит, также не потребуют расходов на данные меры. Гибкая налоговая политика может привести к снижению налоговых поступлений от предприятий организаций, но экономический и, впоследствии, налоговый эффект от этих мер очевиден.	+ За счет увеличения темпов социально-экономического развития.

Направление	Оценка финансовых затрат	Оценка экономического и социального эффекта
<i>Политика в отношении заработной платы</i>	Потребуется дополнительного финансирования для повышения минимального размера оплаты труда в части организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней.	+ За счет улучшения качества жизни, увеличения платежеспособного спроса, повышения собираемости налогов.
<i>Регулирование рынка труда и содействие занятости населения</i>	Потребуется дополнительных затрат на повышение пособий по безработице, но эту задачу целесообразно решать не через федеральный бюджет, а через создание в России системы страхования от безработицы. Новые активные программы содействия занятости целесообразно внедрять за счет пересмотра имеющихся программ и их актуализации, то есть в рамках имеющегося финансирования. Развитие информационных технологий трудоустройства и подбора персонала должно способствовать снижению затрат на содержание центров занятости.	+ За счет повышения эффективности функционирования рынка труда.
<i>Развитие системы социального страхования</i>	Необходимо реализовывать, как за счет повышения эффективности функционирования внебюджетных социальных фондов, так и за счет привлечения дополнительных финансовых ресурсов.	+ За счет легализации занятости, охраны здоровья работника, его социальных гарантий.
<i>Информационно-просветительская политика,</i>	Не потребует дополнительных ресурсов, так как может быть реализована в рамках деятельности имеющихся структур: учреждения образования, профсоюзы и т.д.	+ За счет легализации занятости.
<i>Контрольно-надзорные мероприятия,</i>	С одной стороны, потребуют увеличения финансирования для усиления контролирующей роли региональных государственных инспекций труда, а с другой стороны, приведут к повышению собираемости штрафов за нарушения (в том числе за счет повышения размеров штрафов).	+ За счет легализации занятости.

От реализации мероприятий по снижению неустойчивой занятости гораздо более ощутимым будет финансовый, экономический и социально-общественный эффект.

**Финансовый эффект** состоит в увеличении объема налоговых поступлений от трудовой деятельности той части наёмных работников, которые перейдут из «темной» и «серой» сфер трудовой деятельности в легальную.

*Исходные данные для расчета финансового эффекта:* численность неформально занятых работников оценивается около 15 млн. чел.; в условиях неустойчивой занятости находятся (по разным оценкам) еще 35–38 млн. чел. Налог на оплату труда (предположим) составляет пусть в среднем 26%. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) составляет 13%.

*В случае легализации занятости:*

- наемный работник получает легальную заработную плату и минимальный социальный пакет (или компенсацию).

- работодатель официально оплачивает все налоги и выходит из зоны риска.

- государство (бюджет) получает дополнительный доход в виде разницы налоговых поступлений между «теневого» оплатой труда и фактической.

При минимальной заработной плате труда в 10000 руб. оплата труда составит 12,6 тыс. руб. Наемный работник получит 8,7 тыс. руб. Государство получит 3,9 тыс. руб. налога за каждого работника. То есть, в экономике пропорции между государством и работником распределятся (примерно) в отношении 0,31:0,69. Рассмотрим два варианта (*таблица 10*):

Таблица 10

Финансовый эффект при снижении неустойчивой занятости

Вариант	Финансовый эффект
Первый вариант: в легальную сферу переходят 30 % из ранее работавших в условиях неустойчивой занятости, то есть 10 млн. чел.	Под дополнительное налогообложение попадает 10 млн. чел. В «теновом» варианте с 10 млн. работников государство имело 3,9 млрд. руб. ежемесячно. После легализации занятости налог на оплату труда возрастет пропорционально росту заработной платы. Если легальная заработная плата возрастёт в два раза, то доход государства составит 78 млрд. руб. в месяц. Прирост составит <b>39 млрд. руб. в месяц.</b>
Второй вариант - в легальную сферу переходят 60 % из ранее работавших в условиях неустойчивой занятости, то есть 20 млн. чел.	При прочих равных условиях ежемесячный прирост составит 2*39 млрд. руб. = <b>78 млрд. руб. в месяц.</b>

**Экономический эффект** заключается в позитивной динамике развития бизнеса и экономики в целом:

- улучшение институциональной среды для развития бизнеса, развитие официального бизнеса, создание новых рабочих мест, рост экономики;
- повышение производительности труда, отдачи от человеческого капитала;
- повышение платежеспособного спроса населения;
- повышение эффективности функционирования рынка труда;
- повышение эффективности системы социального медицинского страхования и доверия населения к этой системе;
- повышение уровня правовой грамотности населения в сфере трудовых отношений.

**Социально-общественный эффект** заключается в позитивных результатах для общества и социальной сферы:

- повышение уровня и качества жизни населения;
- снижение социальной напряженности в обществе;
- улучшение здоровья населения, в том числе, сокращения стрессов и сокращения травматизма на производстве, повышение продолжительности жизни;
- развитие социально-ответственного бизнеса;
- развитие системы социального партнерства, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Сокращение неустойчивой занятости и перевод ее в устойчивое состояние будет содействовать в целом улучшению ситуации в обществе, сокращению уровня риска и непредсказуемости, что позволит планировать и прогнозировать не только индивидуальные траектории развития конкретного человека, но и фирмы, а также всего государства.

#### **4.6. Выводы по предлагаемому комплексу мероприятий по снижению неустойчивой занятости в России**

Учитывая негативные последствия прекаризации занятости для работников, экономики и общества в докладе предложены виде аннотации Концепции среднесрочных (2018–2020 гг.) и долгосрочных (2020–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости. В случае ее разработки Концепция может быть реализована следующими механизмами.

**Первый механизм – государственная политика.** По нашей оценке, нет необходимости в формировании каких-либо специальных государственных проектов (программ, концепций) по воздействию на неустойчивую занятость. Достаточно разработать Концепцию среднесрочных (2018–2020 гг.) и долгосрочных (2020–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости и интегрировать комплекс мер, предлагаемых в Концепции, в имеющиеся программы социально-экономического развития, государственные и региональные программы развития рынка труда и содействия занятости населения, планы законотворческой деятельности.

**Второй механизм - система социального партнерства.** Данная система обладает значительным потенциалом по регулированию неустойчивой занятости, поскольку ее субъектами выступают наиболее заинтересованные в данной теме стороны: государство, представители работодателей (работодатели) и представители работников (профессиональные союзы). Отметим, что на сегодня система соглашений и коллективных договоров, заключаемых в системе социального партнерства, уже предусматривает обязательства по решению отдельных проблем, связанных с неустойчивой занятостью.

Вместе с тем реализации потенциала системы социального партнерства по регулированию неустойчивой занятости препятствуют многообразные проблемы, свойственные данной системе. В силу объективных причин, в том числе из-за повышения гибкости рынка труда, общемировой тенденцией является сокращение численности членов профсоюзов, снижается численность коллективных договоров.

Основная часть неустойчивых трудовых отношений остается за сферой регулирования социального партнерства. Так, например, иностранные работники крайне редко вступают в российские профсоюзы, хотя законодательства и дает им такую возможность<sup>86</sup>. Не заключаются коллективные договора на предприятиях, использующих работников по «нелегальным» схемам.

Что касается третьего механизма - *саморегулирования рынка труда* то такое представляется механизмом сохранения его устойчивости, основанным на действиях активных участников рынка, обеспечивающих согласование цены труда и других условий найма, «подстройку» структуры предложения рабочей силы под структуру спроса на таковую (и наоборот) и т.п. Вместе с тем, механизм рыночного саморегулирования в отношении неустойчивой занятости еще далек от цивилизованных форм, в связи с чем, приоритет необходимо отдавать государственному регулированию и системе социального партнерства.

---

<sup>86</sup> Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Неустойчивость занятости - это реакция рынка труда и трудовых отношений на происходящие глобальные изменения в экономике, на цифровизацию. Распространение модели неустойчивой занятости является одним из наиболее острых противоречий современного общества, ограничивает возможности повышения макроэкономической эффективности и социальной справедливости, приводит к росту социальной напряженности и неустойчивости современных обществ.

2. Неустойчивая занятость широко распространена в современном мире, но оценить ее масштабы сложно из-за многогранности форм и особенностей ее проявления. В России в состоянии в той или иной степени прекаризованных трудовых отношений могут находиться до 76 % занятых. Если на государственном уровне, в обществе не будет предприниматься целевых мер, реализовываться специальной политики по снижению неустойчивой занятости, то масштабы данной проблемы будут разрастаться.

3. Развитые зарубежные страны идут по пути разработки и реализации политики по снижению неустойчивой занятости, адаптируют свое законодательство под происходящие изменения в сфере занятости. Вместе с тем, формируемое глобальное пространство мирового рынка труда не имеет общего скоординированного подхода к регулированию данных форм занятости.

4. В России предметом государственного внимания являются отдельные формы и виды, проявления неустойчивой занятости. Государство занимается темой повышения оплаты труда в бюджетной сфере, снижением нелегальной занятости, пресечением нарушений в сфере труда и т.д.. Однако в целом политики в отношении неустойчивой занятости государство не реализует, поскольку суть этой проблемы еще не донесен а до практиков в сфере государственного управления.

5. Для решения проблемы неустойчивой занятости необходима правовая регламентация новых нетипичных форм занятости, во-первых, потому что часть этих новых форм непосредственно относится к неустойчивой занятости и, во-вторых, потому что объективная необходимость работодателей и работников взаимодействовать в рамках этих форм, не сопровождаемая адекватными правовыми нормами, устанавливающими юридические рамки для их реализации, толкает стороны трудовых отношений в сферу неформальной занятости.

При этом, с одной стороны, изменение законодательства должно основываться на объективных потребностях работников, работодателей и рынка труда, нуждающихся в определенной степени гибкости правового регулирования, которая будет способствовать выводу фактически складывающихся отношений из неформальной сферы. С другой стороны, избыточная гибкость правового регулирования может, по сути, означать

отказ от защиты работников с помощью норм трудового права и перевод классических трудовых отношений в сферу неустойчивой занятости.

В докладе сформулирован комплекс предложений по внесению изменений в трудовое законодательство России в части регламентации таких новых форм занятости, как стратегическое совместное использование труда работников, разовое совместное использование труда работников, совместное трудоустройство, промежуточное управление, мобильная работа, дистанционная занятость и др. Определены формы (такие как разовая занятость), которые представляют собой классический пример неустойчивой занятости, а значит их легализация весьма опасна с точки зрения сохранения социально-трудовых прав работников.

6. Для снижения масштабов прекаризации занятости в России в докладе предложены меры социально-экономического характера по снижению неустойчивой занятости, которые в дальнейшем будут формализованы в Концепцию среднесрочных (2018–2020 гг.) и долгосрочных (2020–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости. Это меры экономической политики, политики в отношении заработной платы, регулирования рынка труда и содействия занятости населения, развития системы социального страхования, информационно-просветительской политики, контроля и надзора в сфере труда.

7. Реализация мероприятий по снижению неустойчивой занятости связана не столько с финансовыми затратами, сколько с существенным финансовым эффектом от повышения собираемости налоговой, экономическим эффектом, заключающимся в позитивной динамике развития бизнеса и экономики в целом, в социально-общественном эффекте, состоящем в позитивных результатах для общества и социальной сферы.



### Список используемых источников

1. Анализ важнейших структурных характеристик производственных мощностей обрабатывающей промышленности России [Электронный ресурс] Центр стратегических разработок. URL: [http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/01/Doklad\\_promyshlennye-moshhnosti.pdf](http://csr.ru/wp-content/uploads/2017/01/Doklad_promyshlennye-moshhnosti.pdf). (дата обращения: 10.03.2018).]
2. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: Центр социально-трудовых прав, 2013. С. 28-49
3. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. Москва, 2012
4. Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в формальной экономике России - основная причина неформальной занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1 (203). С. 7-16.
5. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81-86
6. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. 2018. №2. С. 366-379
7. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2(28). С. 88–97;
8. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Монография. Пермь: Пермский государственный научно-исследовательский университет, 2016;
9. Герасимова Е.С. Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. 2013. № 10. С. 16-21
10. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Российский рынок труда между нормой и аномалией: материалы открытой лекции, прочитанной в Политехническом музее (г. Москва) 19 января 2013 г. URL: <http://www.openspace.ru/article/771>.
11. Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24–25 октября 2014 г.): Избранные материалы / Отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова; Губернатор Пермского края; Пермский государственный национальный исследовательский университет, юридический факультет; Общероссийская общественная организация «Ассоциация юристов России»; Семнадцатый арбитражный апелляционный суд; Пермский краевой суд; Арбитражный суд Пермского края; Уполномоченный по правам человека в Пермском крае; Нотариальная палата Пермского края. — М.: Статут, 2015. — 400 с.
12. Головина С.Ю. Определение пределов договорного регулирования трудовых отношений // Закон, №10, 2011. С. 41-45
13. Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91.
14. Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского госуниверситета, №2, 2015. С. 213-215

15. Ивантер В. Одной цифры не хватило. «Российская газета. Федеральный выпуск №7357 (191) 27.08.2017/<https://rg.ru/2017/08/27/viktor-ivanter-cifrovaya-ekonomica-ne-porozhdaet-bezroboticu.html>
16. Иоселиани К. Человеческий перевод скоро будет услугой класса Люкс. [Электронный ресурс] URL <http://hbr-russia.ru> (Дата доступа 26.09.2017)
17. Коблов Е.Н. Курсом в 6-й технологический уклад // Сайт о нанотехнологиях № I в России. <http://www.nanonewshet.ru/articles/2010>
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 12.11.2018) // СПС Консультант плюс.
19. Коршунова Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права, №10, 2016. С. 134-144
20. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1
21. Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. Ярославль, 2010. С. 18-3
22. Лушников А.М., Лушникова М.В. Пределы заимствования международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации: теоретические и прикладные проблемы // Евразийский юридический журнал. 2013. № 11 (66). С. 124-126
23. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом, №4, 2016. С. 7-11
24. Лютов Н.Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права, №1, 2016. С. 30-38.
25. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Инспекция труда: соответствие требованиям международных норм. Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2014. № 10. С. 44.
26. М. Подцероб Технологии изменяют труд. – Ведомости. 2016, 27.01., с.20
27. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография / коллектив авторов; гл.науч.ред. В.Н. Бобков; редкол.: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов, Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. – Москва: КНОРУС, 2018. – 342 с.
28. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография/Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков. Редакционный коллектив: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. – 560 с.
29. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право, № 9, 2004
30. Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2013. Вып. 3(21). С. 152–156
31. Обследование рабочей силы. 2016 г. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)

32. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. – М.: Юрайт, 2014. С. 436.
33. Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления. №12 (72), 2016. Режим доступа: <https://sovman.ru/article/7202/>
34. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни Аналитический вестник Совета Федерации, №29(628). 2016. Доступно по адресу: <http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf>.
35. Радевич Е.Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 516-524.
36. Рекрутер с железной хваткой: как роботы ищут и нанимают людей [Электронный ресурс] URL [http://www.rbc.ru/own\\_Business/19/06/2017/59439a489a7947949e6db9fb7from=center](http://www.rbc.ru/own_Business/19/06/2017/59439a489a7947949e6db9fb7from=center) 17 (дата обращения 19.06.2017)
37. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06.07.2016 г. по делу № 2-4775/2016 // СПС Гарант.
38. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13.01.2016 г. по делу №2-1033/2016 // СПС Гарант.
39. «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).
40. Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.
41. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников. Учебное пособие для магистров. Под ред. Н.Л. Лютова, И.С. Цыпкиной. М.: Проспект, 2018. С. 16-181.
42. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // СПС Консультант плюс.
43. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
44. Цифровизация российской экономики не обеспечит ее рост – аналитик Moody's// Информационное агентство России ТАСС. Портал z.ru 26.10.2017 <http://www.finanz.ru/novosty/aktsii/cifrovizaciya-rossiyskoy-economiki-ne-obespechit-ee-rost-analitik-Moodys-1005725983>
45. Цыпкина И.С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права, №3, 2017. С. 160-167
46. Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права №4, 2015. С. 66-77
47. Antoine M., Rorive B. Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project, Liège, Belgium, 2006.

48. Chartered Institute of Personnel and Development. Zero hours contracts: Myth and reality, London: London, 2013.
49. Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J. Report on temporary employment agencies and temporary agency work: A comparative analysis of the law on temporary work agencies and the social and economic implications of temporary work in 13 European countries. Geneva: ILO, 2016.
50. Daniels L. Job sharing at senior level: Making it work, The Job Share Project. 2011. Available at <http://www.thejobshareproject.com/resources.html>.
51. Deutsche Rentenversicherung. (2018). Interesting facts about mini-jobs (Bochum).
52. Durán Valverde, F.; Flores Aguilar, J.; Ortiz Vindas, J.F.; Muñoz Corea, D.; de Lima Vieira, A.C.; Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay Extension of Social Security (ESS) Paper No.42 Geneva, ILO;
53. Eurofound (2018), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, Eurofound, Dublin.
54. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. – 168 p. Available at [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef\\_1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef_1461en.pdf).
55. Eurofound. Telework in the European Union. Dublin: Eurofound, 2010. Available at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1433&context=intl>.
56. Fadeuilhe P. Les groupements d'employeurs: responsabilité solidaire et exigences égalitaires// Droit social, No. 10, 2012. P. 899-905.
57. Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M. (2014). In search of good quality part-time employment, Conditions of Work and Employment Series No.43. Geneva, ILO.
58. Framework Agreement on Telework [http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)
59. Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. Право. Журнал Высшей школы экономики. № 2, 2017. P. 124-128
60. Gijsbert, V.; Jansen, A. (2017), Social protection of marginal part-time, self-employment and secondary jobs in the Netherlands, WSI Study No. 9. Dusseldorf, Institute of Economic and Social Research (WSI);
61. 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/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) (24.08.2016)
62. Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018
63. International Labour Office (ILO). (2015) Labour protection in a transforming world of work: A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection), Report VI, International Labour Conference, 104th Session, 2015. Geneva.

64. International Labour Office (ILO). (2015). Non-standard forms of employment, report for discussion at the Meeting of Experts on Nonstandard Forms of Employment, Geneva, 16–19 Feb.
65. International Labour Organization. On-call work and ‘zero hours’ contracts. Information sheet No. WT-15, Geneva: ILO, Geneva, 2004.
66. ISSA (International Social Security Association). (2012). Handbook on the extension of social security coverage to the self-employed. Geneva.
67. ISSA (International Social Security Association). (2017). Social Security Country Profiles. Available at: <http://www.issa.int/country-profiles>
68. Layte R., O’Connell P. J., Russell H. Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality? // Economic and Social Review, Vol. 39, No. 2, 2008. P. 81-104.
69. Messenger, J.; Wallot, P. (2015). The diversity of “marginal” part-time employment, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK) Policy Brief No.7. Geneva, ILO.
70. Mevissen, J.W.; Oostveen, A.; Visee, H.C. (2017). ESPN thematic report on access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts: Netherlands. Brussels, European Commission.
71. Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD). OECD Economic Surveys: Russian Federation 2013 (Russian version). OECD Publishing, 2013. Available at: [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version\\_9789264207660-ru#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-russian-federation-2013-russian-version_9789264207660-ru#page1)
72. Rodriguez Cabrero, G.; González de Durana A.; Marban Gallego, V.; Montserrat Cordoniu J.; Moreno Fuentes, F. 2017. ESPN thematic report on access to social protection of people working as selfemployed or on non-standard contracts: Spain (Brussels, European Commission).
73. Schömann I., Guedes C. Temporary agency work in the European Union Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States. Brussels: European Trade Union Institute, 2012. Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union>
74. Spasova, S.; Bouget, D.; Ghailani, D.; Vanhercke, B. (2017). Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies. Brussels, European Commission.
75. SSA (United States Social Security Administration). (2013). Social security programs throughout the world: Africa 2013. Washington, DC.
76. The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives. H. Schaffers, T. Brodt, W. Prinz, M. Pallot, M. (eds.) the MOSAIC Consortium, Telematica Instituut, Enschede, the Netherlands 2006.
77. Van Ginneken, W. (2009). Extending social security coverage: Concepts, approaches and knowledge gaps, ISSA Project on Examining the Existing Knowledge of Social Security Coverage Working Paper No. 1. Geneva, International Social Security Association.
78. Wheatley D. It’s good to share: Job share as a solution to youth unemployment and ageing working populations. Conference presentation, 15th Association for Heterodox Economics Conference, 4-6 July 2013, London.
79. Work sharing during the great recession: New developments and beyond. J.C. Messenger, N. Ghosheh (eds.) International Labour Organization (ILO), Geneva, 2013.

## Приложение

### Аннотация Концепции среднесрочных и долгосрочных (до 2030 года) мер по сокращению неустойчивости занятости

На основе данных, представленных в настоящем Докладе, авторы готовят Концепцию среднесрочных (2018–2020 гг.) и долгосрочных (2020–2030 гг.) мер по сокращению неустойчивости занятости, увеличению поступления налоговых платежей и страховых платежей в бюджеты всех уровней и в государственные внебюджетные фонды и сокращения времени переходов молодежи к устойчивой занятости. Концепция будет состоять из следующих разделов:

**1. Понятие неустойчивой занятости, его актуальность и степень разработанности.** Понятие неустойчивой занятости становится все более актуальным как в научных исследованиях, так и в практике государственного управления. Понятие неустойчивости занятости соотносится с используемым в зарубежной науке понятиями прекаризации, прекаризованной занятости, прекаризованной работы, прекаризованности (*precarity, precarious employment, precarious work, precarization*). В рамках проекта РНФ «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» (16-18-10140, рук. д.э.н., проф. В.Н. Бобков) было выработано комплексное определение неустойчивой занятости, которое стало основой для настоящей Концепции.

Неустойчивую занятость можно определить, главным образом, исходя из ряда параметров, которые характеризуют ее отклонение от стандартных трудовых отношений. К ключевым характеристикам неустойчивой занятости можно отнести: сроки контракта; природу трудового взаимоотношения; неустойчивые условия труда. Неустойчивая занятость – **альтернатива стандартной занятости**, основанной на бессрочном трудовом контракте и высокой степени защищенности работника. Важнейшая характеристика неустойчивой занятости – **вынужденность** для работника.

**2. Характеристика неустойчивой занятости в Российской Федерации: состояние, основные проблемы и тенденции.** Анализ текущего распространения и состояния неустойчивой занятости в Российской Федерации, рассмотрение основных аспектов неустойчивой занятости. Неустойчивая занятость широко распространена в России, но оценить ее масштабы сложно из-за многогранности форм и особенностей ее проявления. Существует несколько проблем, характеризующих специфический характер неустойчивой занятости в России: отсутствие специальных обследований, касающихся неустойчивой занятости системой государственной статистики; значительное распространение неустойчивой занятости; значительная доля занятых в формальной экономике, которые, тем не менее, являются неустойчиво занятыми по каким-либо из параметров неустойчивой занятости; неустойчивость условий труда в значительной мере характеризуется отсутствием у работника чувства защищенности трудовым договором и недостаточное соблюдение работодателем условий трудового

договора, а также неустойчивыми условиями труда; наличие значительного числа трудовых мигрантов, подверженных неустойчивой занятости

**3. Цели, задачи и основные направления национальной политики по сокращению неустойчивой занятости.** Целью государственной политики в отношении неустойчивой занятости является сокращение всех ее форм за счет трех задач: стимулирование увеличения сроков трудового контракта работодателем; контроль над скрытыми формами трудовых отношений; борьба со всеми формами неустойчивых условий труда. К основным направлениям, которые будут способствовать достижению этих задач, можно отнести следующие: меры правового характера; меры социально-экономического характера.

**4. Методическое обеспечение реализации Концепции.** В существующей системе статистических показателей отсутствует комплексная оценка численности неустойчиво занятых и характера их занятости. В целях реализации настоящей Концепции рекомендуется использовать систему показателей, разработанных в рамках проекта РФ «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения»: количественная оценка неустойчиво занятых, произведенная на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ<sup>87</sup> (РМЭЗ) и количественная оценка неустойчиво занятых на основе специальных социологических опросов.

**5. Механизмы реализации Концепции.** С учетом применения статистических показателей, предлагается использовать следующие механизмы реализации Концепции: обновление программ социально-экономического развития, государственные и региональные программы развития рынка труда и содействия занятости населения, планы законотворческой деятельности с учетом необходимости сокращения неустойчивой занятости; совершенствование системы социального партнерства; развитие системы саморегулирования рынка труда.

**6. Основные этапы и ожидаемые результаты реализации Концепции.**

Предлагается четыре основных этапа реализации Концепции: два этапа в краткосрочном периоде (до 2020 г.) – введение новаций в законодательстве, информационно-просветительская работа, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, реформирование служб занятости; два этапа в долгосрочном периоде (2020–2030 гг.) – повышение минимального уровня оплаты труда и минимальных государственных гарантий; стимулирование экономического роста, введение гибкой налоговой политики; реформа пенсионной системы, системы здравоохранения, системы социального страхования.

---

<sup>87</sup> «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rfms> и <http://www.hse.ru/rfms>).

## **7. Объемы и источники финансирования мероприятий Концепции.**

От реализации мероприятий по снижению неустойчивой занятости гораздо более ощутимым будет финансовый, экономический и социально-общественный эффект. Финансовый эффект состоит в увеличении объема налоговых поступлений от трудовой деятельности той части наёмных работников, которые перейдут из «темной» и «серой» сфер трудовой деятельности в легальную. Экономический эффект заключается в позитивной динамике развития бизнеса и экономики в целом. Социально-общественный эффект заключается в позитивных результатах для общества и социальной сферы.

## **8. Нормативно-правовое обеспечение реализации Концепции.**

Предлагается урегулирование ряда новых форм неустойчивой занятости с внесением изменения в ТК РФ: стратегическое совместное использование труда работников; разовое совместное использование труда работников; совместное трудоустройство; промежуточное управление; мобильная работа, основанная на ИКТ.

Научное издание

### НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ СНИЖЕНИЯ

Подписано в печать 10.12.2018. Формат 60×84 1/16.

Усл. печ. л. 5. Уч.-изд. л. 6,3.

Тираж 100 экз. Заказ

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова».

117997, Москва, Стремянный пер., 36.

Напечатано в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова».

117997, Москва, Стремянный пер., 36.

ISBN 978-5-7307-1458-8



9 7 8 5 7 3 0 7 1 4 5 8 8