

ОБЗОРНАЯ  
ВЕРСИЯ

# НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Анализ проблем и перспективы решения в разных странах

Издания Международного бюро труда пользуются издательским правом согласно Протоколу No 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее короткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в Отдел публикаций (Права и разрешения), Международное бюро труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария. Международное бюро труда приветствует такие перепечатки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях, наделенных правами воспроизведения, могут делать копии в соответствии с лицензией, выданной им для этих целей. Найти организацию, наделенную правом воспроизведения в Вашей стране, Вы можете на сайте [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

Первое издание, 2017

---

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

ISBN 978-92-2-431001-0 (печатная версия)

ISBN 978-92-2-431002-7 (веб-версия)

нестабильная занятость / неполный рабочий день / временная занятость / неформальная занятость / рынок труда / условия труда / международные трудовые стандарты / роль МОТ

13.01.3

Также издано на английском языке: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Overview* (ISBN 978-92-2-130941-3), Geneva, 2016; испанском: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe* (ISBN 978-92-2-331207-7), Ginebra, 2016; французском: *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble* (ISBN 978-92-2-231155-2), Genève, 2016.

Данные каталога МБТ

---

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за мнения, изложенные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут только их авторы, а их публикация не означает одобрения со стороны Международного бюро труда изложенных в них мнений.

Упоминание названий фирм и коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. По этому же адресу можно бесплатно получить каталог или список новых публикаций, а также по электронной почте: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Посетите наш Интернет-сайт: [www.ilo.org/publis](http://www.ilo.org/publis).

Напечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

Данное издание было подготовлено Отделом Выпуска, Печати и Распространения  
Документации и Публикаций (PRODOC) МОТ.

Графический и типографический дизайн, форматирование, редактирование,  
печать, электронная публикация, распространение.

PRODOC стремится к использованию бумаги изготовленной в соответствии  
с экологическими нормами эксплуатации лесов.

DTP-CORR-JMB-REPRO

# ПРЕДИСЛОВИЕ

**В** феврале 2015 года Международная организация труда провела трехстороннее совещание экспертов по нестандартным формам занятости, в рамках которого встретились эксперты, назначенные после консультаций с правительствами, объединениями работодателей и работников из разных стран, и в течение четырех дней обсуждали проблемы в сфере организации достойного труда, связанные с распространением нестандартных форм занятости.

По итогам совещания эксперты призвали страны-участницы, объединения работодателей и работников разработать политические меры для решения проблем, связанных с применением нестандартных форм занятости, чтобы работники, независимо от формы занятости, имели достойные условия труда. Для этого правительства и социальные партнеры должны осуществлять сотрудничество в ходе реализации мер по обеспечению необходимых условий труда, поддержке эффективного перехода от нестандартных к стандартным формам занятости на рынке труда, содействовать равенству и недопущению дискриминации, предоставлению гарантий социального обеспечения для всех работников, обеспечению безопасных рабочих мест, свободы объединения и реализации прав на ведение коллективных переговоров, повышению эффективности инспекций труда, решению проблем нестабильных форм занятости и защиты основополагающих прав в сфере труда<sup>1</sup>.

К Международному бюро труда, секретариату организации, участники совещания обратились с просьбой поддержать их инициативы. Основная часть предложений касается повышения уровня знаний и улучшения понимания этой важной темы. Отчет «Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах» и данное краткое описание, в котором отмечены основные результаты и рекомендации, были подготовлены в ответ на эту просьбу. Авторы отчета взяли за основу материалы, которые были использованы для совещания экспертов в 2015 году, включившие в себя целый ряд исследований по экономическим и правовым вопросам нестандартных форм занятости в разных странах и регионах мира, а также по узким темам, как например: влияние нестандартных форм занятости на предприятия и сферу охраны труда<sup>2</sup>.

Данный отчет является частью работы Бюро в поддержку запущенной Генеральным директором МОТ инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда. Изменения в сфере труда привели к появлению новых задач и усугубили уже существовавшие проблемы, и МОТ должна быть готова принять эффективные ответные

меры для осуществления своих полномочий, заключающихся в содействии социальной справедливости во втором столетии своей деятельности.

Мы надеемся, что эта публикация станет полезным справочным материалом для тех, кто заинтересован в улучшении сферы труда.

Филипп Маркадент,  
руководитель Отдела МОТ по вопросам рынка труда,  
трудовых отношений и условий труда  
(INWORK)

## ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Подробнее об этом в «Заключениях совещания экспертов по нестандартным формам занятости», GB.323/POL/3, опубликованных на английском языке: [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS\\_354090/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm).
- 2 Многие из этих исследований были описаны в рабочих документах и опубликованы на английском языке: <http://www.ilo.org/travail/info/working/lang--en/index.htm>.



*Текстильная фабрика, Индустриальная Зона Ад-Дулайл близ Зарка, Иордания.*

© ILO/Jared J. Kohler





# ОБЗОРНАЯ ВЕРСИЯ

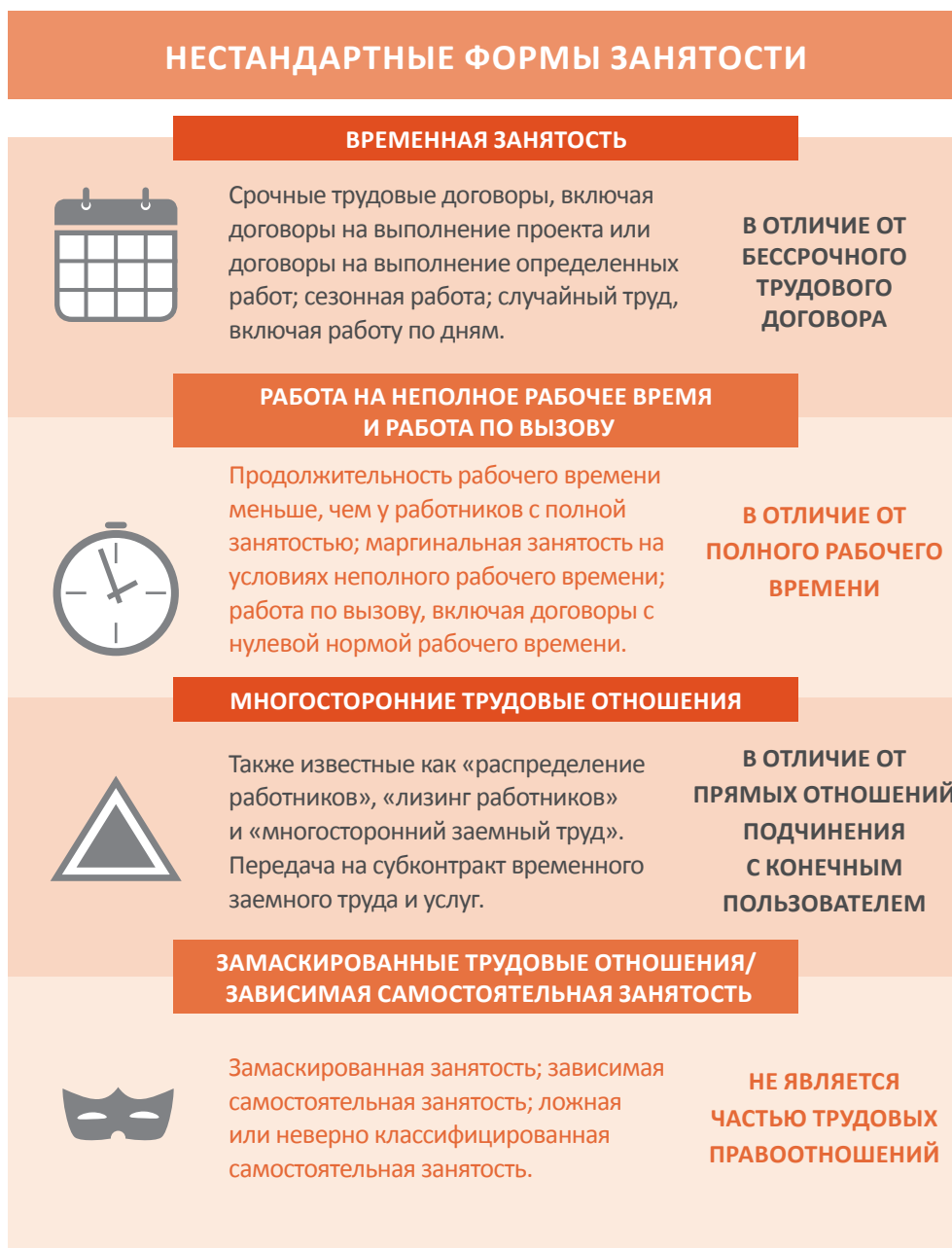
**В** большинстве стран законы о трудовой занятости опираются на понятие бессрочной полной рабочей занятости, характеризующейся взаимоотношениями подчинения работника работодателю, иными словами, на стандартные трудовые отношения. Стандартные трудовые отношения обеспечивают защиту прав работников, но они выгодны и работодателям, заинтересованным в стабильной рабочей силе на своих предприятиях, в сохранении талантливых специалистов, а также в осуществлении управленческих функций, необходимых для организации работы персонала.

В последние десятилетия в промышленно развитых и развивающихся странах наблюдался переход от стандартных к нестандартным формам занятости. Нестандартные формы занятости — это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. К ним относятся временная (срочная) занятость, работа на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость (см. вставку 1).

О распространении нестандартных форм занятости свидетельствуют статистические данные многих промышленно развитых стран. В развивающихся странах работники, занятые нестандартными формами труда, всегда составляли значительную часть рабочей силы, многие из них имели непостоянную временную занятость от случая к случаю, но в последнее время нестандартные формы занятости стали распространяться и на те сегменты рынка труда, где ранее преобладали стандартные формы занятости. Данные для анализа охвата нестандартными формами занятости и выявления их динамики зачастую эпизодичны, но прирост этих форм заметен по увеличению обеспокоенности работников, занятых как на стандартных, так и нестандартных условиях, за сохранение своих рабочих мест.

Распространение нестандартных форм занятости заставляет задуматься, так как эти формы занятости, по сравнению со стандартными, чаще ассоциируются с незащищенностью работников. Также часто недооцениваются серьезные последствия для предприятий, например проблемы в сфере управления, связанные с увеличением доли нестандартных работников. При этом выгода отдельного работника или предприятия в краткосрочной перспективе может иметь негативные последствия для экономики в целом, такие как недостаточное инвестирование в инновации, замедление темпов роста производительности труда, угрозы системам социального обеспечения, высокая волатильность рынка труда, низкие экономические

Рисунок 1. Нестандартные формы занятости



Источник: Авторская схема на основе МОТ, 2015 г.

**Вставка 1: Что такое нестандартные формы занятости?**

Существует четыре основные группы нестандартных форм занятости: (1) временная занятость, (2) занятость на условиях неполного рабочего времени, (3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, (4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость. Данная классификация соответствует выводам Совещания экспертов по нестандартным формам занятости, принятым в феврале 2015 года<sup>1</sup>. В рамках этих четырех групп есть различные подгруппы форм занятости, специфика которых зависит от каждой конкретно взятой страны (рисунок 1).



*Временная занятость*, при которой работники заняты определенный период времени, включает в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденную работу. В большинстве стран работа по срочному трудовому договору регулируется специальными нормами о максимальной продолжительности трудового договора, возможностях продления срока действия договора, и критериях применения таких договоров. Случайный труд означает занятость работника в течение очень короткого времени или на непостоянной основе. Часто это работа на несколько часов, дней или недель за оплату, установленную в рамках договоренности об оплате за день или за рабочий период. Случайный труд характерен для наемного труда в неформальном секторе экономики развивающихся стран, но в последнее время он стал появляться и в промышленно развитых странах, особенно на рабочих местах, связанных с «работой по требованию», «гигономикой» (экономикой свободного заработка) и «работой на интернет-платформах».

При *занятости на условиях неполного рабочего времени* продолжительность рабочих часов короче, чем при полной стандартной занятости. Во многих странах установлены специальные законодательно закрепленные пороговые значения, позволяющие отличить занятость на условиях неполного рабочего времени от полной занятости. В целях сравнительного статистического анализа неполное рабочее время часто определяют как работу не более 30-35 часов в неделю. Ряд форм занятости предполагает очень короткую продолжительность рабочего времени или отсутствие стабильного графика работы, при этом работодатель не обязан гарантировать определенное количество часов занятости. Эти формы занятости связаны с работой по вызову либо с другими договорными отношениями и в ряде стран называются «договорами с нулевой нормой рабочего времени».

Трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги, являются *многосторонними трудовыми отношениями*, например когда работник получает работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала, но выполняет работу для фирмы-пользователя услуг. В большинстве стран трудовые договоры заключены между агентством и работником, который выполняет работу, а отношения между агентством и фирмой-пользователем услуг регулируются гражданско-правовым договором. Считается, что работники, нанятые агентствами по предоставлению временного персонала, не вступают в трудовые правоотношения с фирмой-пользователем услуг. Тем не менее, некоторые юрисдикции вводят правовые обязательства для фирм-пользователей услуг по отношению к работникам, предоставляющим работу через агентство. Зачастую это касается гарантий безопасности и гигиены труда.

По определению МОТ *замаскированные трудовые отношения* создают «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом»<sup>2</sup>. Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в то же время осуществляя руководство деятельностью работника и предоставляя непосредственные указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника. Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко, или когда существуют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения.

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

Источник: МОТ, 2015.

показатели. Существуют и другие социальные последствия, требующие пристального внимания.

Международная организация труда признает, что работа может быть организована на разных контрактных основах. Задача состоит не в стандартизации всех форм труда, а в том, чтобы любой труд стал достойным<sup>3</sup>. Данный отчет подготовлен на основе международных трудовых норм и анализа практики стран в регулировании нестандартных форм занятости и в управлении ими с учетом потребностей работников, предприятий и правительств.

## АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Хотя вероятность того, что большинство работников в скором будущем будут заняты на срочных контрактах, на условиях неполного рабочего времени или в зависимой самостоятельной занятости невелика, тем не менее, нестандартные формы занятости быстро распространяются в ряде отраслей и профессий, где их раньше не было, и их общая доля на рынке труда многих стран выросла за последние несколько десятилетий.

Среди ключевых факторов распространения этих форм занятости можно выделить изменения в сфере труда (включая законодательные), колебания макроэкономических показателей, а также экономический кризис.

### Изменения в сфере труда

На распространение нестандартных форм занятости влияют изменения в сфере труда. Это переход от работы в сельском хозяйстве и промышленном производстве к работе в сфере услуг, усиление глобализации, развитие технологий, а также последующие за этим изменения в организационных стратегиях предприятий.

- *Развитие сферы услуг.* В последние десятилетия во многих странах произошло расширение работы в сфере услуг, на неё к 2015 году приходилась почти половина всех занятых в мире<sup>4</sup>. В сфере услуг спрос чаще достигает пиковых значений, а его колебания менее предсказуемы, чем в промышленном производстве, что заставляет фирмы прибегать к «организационной гибкости»<sup>5</sup>. Ряд направлений сферы услуг имеют свои особенности, которые способствуют распространению нестандартных форм занятости. Это в первую очередь относится к сфере гостеприимства и туризма, для которых характерны высокая фрагментация, распространение международных гостиничных сетей и франшиз, аутсорсинг, сезонные колебания спроса и необходимость предоставления услуг в часы, отличающиеся от стандартного рабочего графика<sup>6</sup>. Кроме того, расширение розничной торговли с последующим увеличением времени работы торговых точек также стимулировало использование занятости на условиях неполного рабочего времени; многие фирмы нанимают работников на неполный рабочий день на время дополнительных смен. Расширение сферы услуг оказывает особое влияние на занятость женщин, удельная доля которых в этой отрасли велика, особенно в розничной торговле<sup>7</sup>.
- *Влияние глобализации.* В то же время глобализация продолжает оказывать усиленное влияние на промышленное производство, и это связано с усилением конкуренции на международных рынках и растущей необходимостью снижения

издержек производства. Фрагментация производства наряду с аутсорсингом привели к росту торговли промежуточными продуктами и распространению глобальных каналов поставок. Жесткая конкуренция среди поставщиков и постоянно растущее давление со стороны покупателей вынуждают компании снижать издержки, использовать систему производства с нулевым уровнем запасов, приводят к тому, что местным поставщикам приходится передавать работу на аутсорсинг и субконтракт, трудоустраивать работников на короткий период времени, каждый раз заключая с ними краткосрочные контракты<sup>8</sup>. Сам субподряд может рассматриваться в качестве «логического продолжения глобального аутсорсинга»<sup>9</sup>.

- *Развитие технологий.* Расширение сферы услуг и глобальных сетей напрямую связаны с развитием технологий. Новые информационные технологии, повышение качества и снижение стоимости инфраструктуры, а также совершенствование логистики и транспорта позволяют компаниям сравнивать цены в режиме реального времени, организовывать операции и управлять производством, части которого находятся в разных странах<sup>10</sup>. Новые технологии также привели к созданию новых форм труда, например работы через интернет-платформы или работы по требованию через мобильные приложения.
- *Изменение организационных стратегий.* В то время как глобализация оказывает влияние на деятельность фирм, выбор формы контракта с работником остается, в конечном счете, за самой организацией. В начале 1990-х годов предприятия начали чаще использовать аутсорсинг и другие нестандартные формы занятости, чтобы иметь возможность сконцентрировать стандартный персонал и направить управленческие усилия на конкурентные преимущества фирмы<sup>11</sup>. Вначале на аутсорсинг передавали уборку помещений, а затем и вспомогательные службы, включая информационные технологии и расчет заработной платы. Хотя многие компании применяли аутсорсинг только для обеспечения второстепенных функций, ряд организаций начали использовать нестандартные формы занятости и для основных видов деятельности<sup>12</sup>. В некоторых отраслях даже основные функции были разделены на спорно неосновные. Так, например, сетевые гостиницы начали передавать на аутсорсинг сторонней управляющей организации услуги администратора и уборку в номерах, а поставщики телекоммуникационных услуг начали передавать на субконтракт большому числу самозанятых работников услуги по установке и ремонту оборудования<sup>13</sup>.

### **Снижение издержек и регулирование**

На ряде предприятий применение нестандартных форм занятости объясняется тем, что они позволяют снизить издержки на выплату заработной платы и другие расходы, не связанные с оплатой труда<sup>14</sup>. В некоторых случаях нормативно-правовые акты могут способствовать применению альтернативных форм занятости, например, когда задействование работников на условиях неполного рабочего времени позволяет компаниям оставаться ниже порогов, необходимых для выплаты социальных отчислений, или когда заключение срочного контракта разрешено для выполнения постоянных задач.

- *Уменьшение регулирования.* Начиная с 1970-х многие страны частично ослабили регулирование сферы труда с целью повышения гибкости на рынке труда и стимулирования роста занятости. Реформы позволили более широко использовать

срочные трудовые договоры, распространив их применение на работы, не являющиеся временными по своей природе, и увеличив срок действия и возможности продления контракта. В результате этого во многих европейских странах стала увеличиваться временная занятость. В 1990-х годах подобные реформы, разрешающие более гибкое использование временной занятости, были проведены в некоторых развивающихся странах, например в странах Латинской Америки<sup>15</sup>. С тех пор ряд европейских стран неустанно предпринимает контрмеры по сдерживанию роста временной занятости, но процесс их роста нелегко обратить.

- *Промахи в стимулах.* Разница в отчислениях на социальное обеспечение работников с меньшей продолжительностью рабочего дня и с определенным уровнем доходов по сравнению со стандартными работниками приводит к активному использованию этих форм занятости. Например в Германии до реформы 2013 года работники с заработной платой ниже 400 евро в месяц, занятые на так называемых «мини» рабочих местах, были исключены из системы взносов на социальное обеспечение, а немецкие работодатели делали взносы в фонд социального обеспечения по сниженной ставке. В Индии большинство норм трудового законодательства применяются исключительно по отношению к организациям с числом сотрудников выше определенного порога, в результате работники на малых предприятиях и большинство временных работников остаются вне поля правового регулирования.
- *Снижение профсоюзной активности и роли коллективных договоров.* Другое изменение, которое часто остается без внимания, касается снижения профсоюзной активности. Это произошло в некоторых странах в последние несколько десятилетий и привело к сокращению количества коллективных трудовых договоров, особенно в странах, где коллективные переговоры ведутся в основном на уровне предприятий. Более того, в отсутствие профсоюзов фирмы смогли использовать альтернативные формы занятости, не противоречащие действующему законодательству, но способствующие коренному изменению ситуации на практике. Например появление договоров с нулевой нормой рабочего времени в Великобритании, контрактов под условным названием «если и когда» в Ирландии и системы «точно в срок» в США и Канаде было связано не с принятием новых законов, а с осознанием работодателями, что им необязательно обеспечивать гарантированное время работы для трудящихся по трудовому договору, и что новые формы занятости могут способствовать более гибкому трудоустройству рабочей силы на предприятиях.

### **Изменение макроэкономических показателей и кризис**

Макроэкономические условия и экономический кризис влияют на увеличение доли нестандартных форм занятости. Но в зависимости от действующих нормативно-правовых актов и проводимой политики, это влияние может быть разным:

- *Снижение количества работников с нестандартными формами занятости.* При ухудшении макроэкономической обстановки работники со срочными контрактами или работающие на нескольких работодателей обычно стоят в первом ряду тех, чьи контракты просто не продлеваются. Так, в ходе экономического спада в 2008-2009 годах в США, несмотря на то, что работники, получившие работу через агентство по предоставлению временного персонала, составляли менее 2% рабочей силы, на них пришлось 10,6% потери рабочих мест. В Испании

уровень временной занятости снизился с 29% в 2008 году до 22% в 2013 году во время экономического кризиса.

- *Временное сокращение продолжительности рабочего времени.* В ряде случаев вместо сокращения работников предприятия используют реорганизацию их работы, сократив продолжительность рабочего времени за счет работы по совместительству, в результате чего большая часть рабочей силы занята на условиях неполного времени. Во время последнего экономического кризиса такие совместители получали финансовую поддержку, которая частично выплачивалась из фондов страхования на случай безработицы. В Германии в ходе экономического кризиса 2009 года продолжительность рабочего времени примерно 1,2 млн работников сократилась в среднем на одну треть, при этом они сохранили занятость. Примеры временного сокращения продолжительности рабочего времени можно найти на предприятиях в Болгарии, Индонезии, Российской Федерации и Эстонии.
- *Увеличение нестандартных форм занятости в связи с нестабильностью экономической ситуации.* Обеспокоенность работодателей макроэкономической ситуацией во время экономического кризиса вынуждает фирмы с большей осторожностью подходить к найму работников, и это приводит к увеличению временных форм трудовых отношений. Так, например, произошло в Республике Корея после азиатского финансового кризиса в конце 1970-х годов и в США во время экономического кризиса 2008 года.

### **Динамика и распространенность нестандартных форм занятости**

Учитывая, что на нестандартные формы занятости влияет множество факторов, неудивительно, что динамика их использования отличается в разных странах. Сравнение тенденций по странам – нелегкая задача, тем более что статистические определения могут отличаться, часто отражая местные особенности. Кроме того, существуют серьезные ограничения, касающиеся информации о многосторонних трудовых отношениях, о замаскированных отношениях, и о зависимой самостоятельной занятости, что препятствует проведению комплексной оценки проблемы в международном масштабе. Тем не менее, общее представление о происходящих изменениях в мире можно получить, проанализировав те немногие данные, которые доступны в настоящее время.

- В промышленно развитых странах нестандартные формы занятости применяются почти во всех отраслях и преобладают среди низкооплачиваемых профессий. В развивающихся странах занятость от случая к случаю продолжает составлять значительную часть занятости по найму, но в последнее время наблюдается рост нестандартных форм занятости и в тех секторах, для которых раньше были характерны стандартные формы занятости, например в сфере промышленного производства и государственном секторе экономики.
- Женщины, молодежь и мигранты чаще бывают заняты в нестандартных формах чем другие группы населения. Распространённость этих форм занятости среди данных работников свидетельствует о трудностях, с которыми они сталкиваются при выходе на рынок труда и сохранении своего рабочего места. В частности, для женщин это связано с неравным распределением неоплачиваемого труда дома и влиянием этого неравенства на их возможности получения работы со стандартными аспектами занятости, учитывая необходимый стандартный гра-



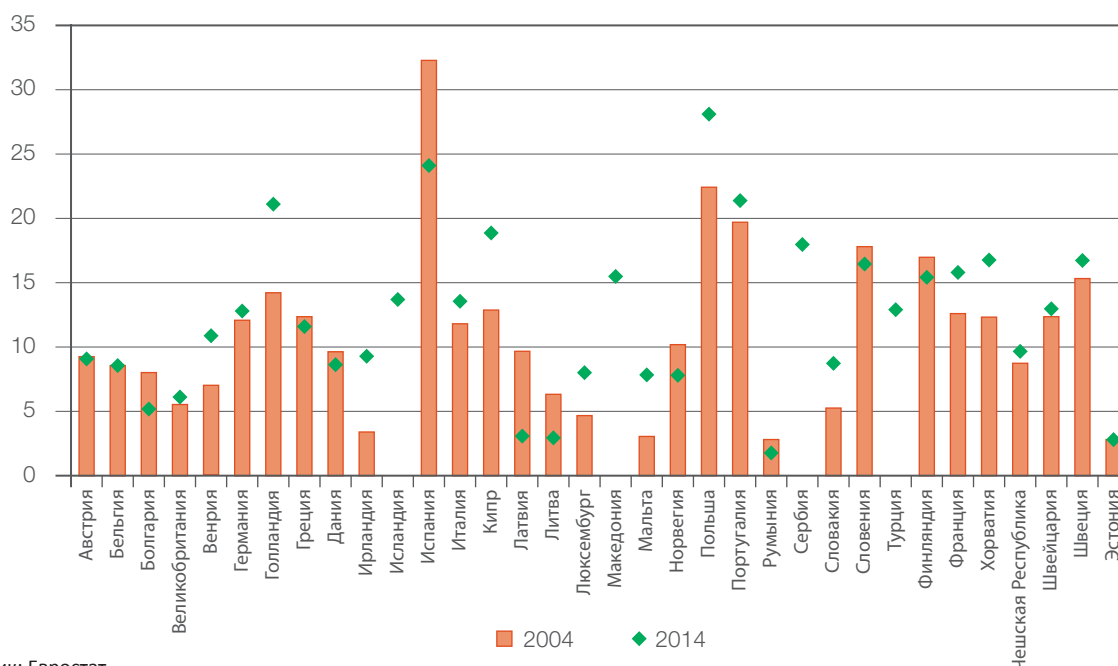
фик работы, а также и то, что некоторые работодатели неохотно берут на работу женщин в связи с их традиционными домашними ролями.

### Временная занятость

Временная занятость всегда была распространена в тех отраслях экономики, для которых характерны сезонные колебания спроса, например в сельском хозяйстве, строительстве и транспортных перевозках. Кроме того, фирмы используют временную занятость для обеспечения краткосрочных потребностей в рабочей силе, например для замены временно отсутствующего работника, в связи с временным увеличением спроса или для испытания недавно нанятых работников перед тем, как предложить им бессрочный трудовой договор. Ниже приведены некоторые данные по вопросам временной занятости:

- Данные европейских стран свидетельствуют о том, что в 2014 году в среднем 12,3% работников были заняты на основе срочных договоров. Самое большое число временных работников было в таких странах, как Польша, Португалия и Испания, где не менее 20% трудящихся работают по срочным договорам (рисунок 2). За последнее десятилетие на Мальте и в Словакии наблюдалось почти двукратное повышение уровня срочной занятости, тогда как в Ирландии этот показатель увеличился в три раза. Причины распространения срочной занятости различны для разных европейских стран. В 2014 году 62% временных работников работали на основе срочных договоров по причине невозможности найти постоянную работу, а 9% проходили испытательный срок.

**Рисунок 2.** Временная занятость в Европе, доля работников (%), 2004 и 2014 г.



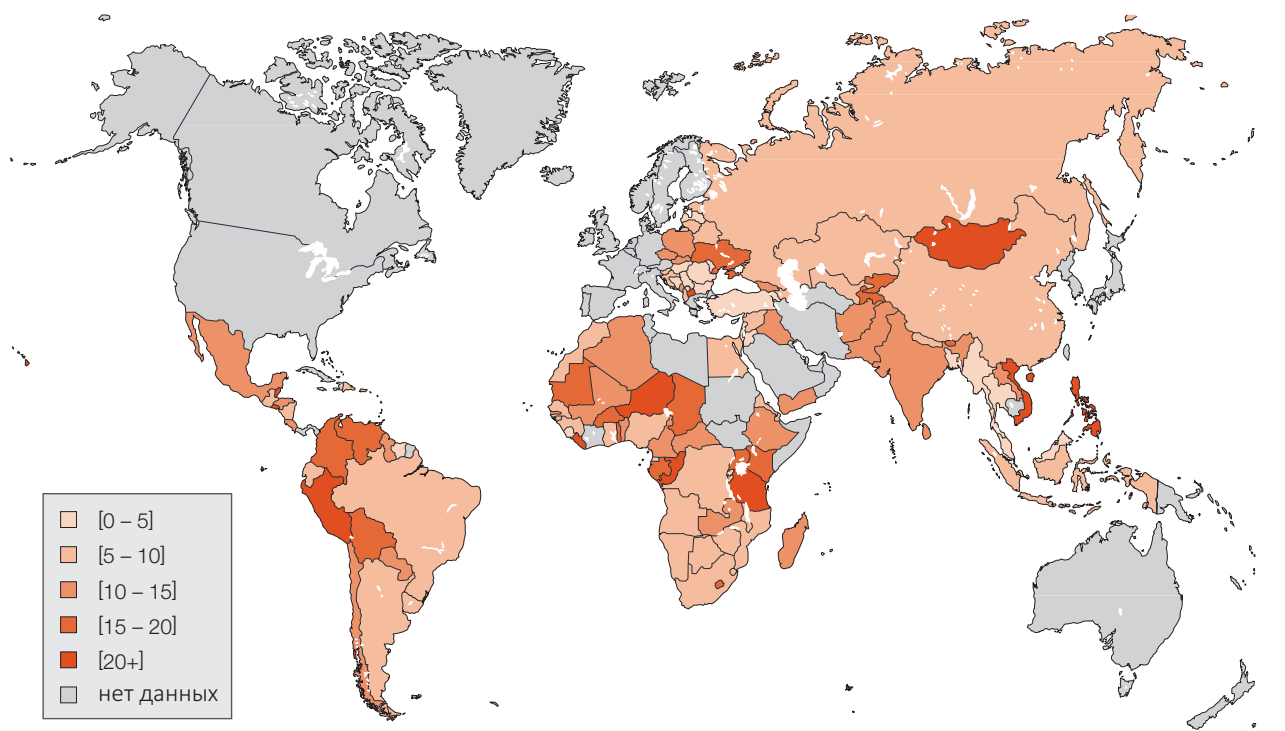
Источник: Евростат.

- В Австралии каждый четвертый работник трудится от случая к случаю. Случайная занятость в Австралии – особая форма занятости. Такие работники не имеют права на ежегодный оплачиваемый отпуск или отпуск по болезни, но их заработная плата выше по сравнению со стандартными работниками за счет надбавок временным работникам. Случайная занятость характерна для низкооплачиваемых профессий.
- В Республике Корея доля временных работников в общей занятости по найму увеличилась с 14% до 19% в период с 2001 по 2013 г. В других странах Азии временная занятость находится также на высоком уровне по международным меркам, при этом распространены все формы этой занятости: работа по срочному договору, сезонная работа и временный труд от случая к случаю. Уровень временной занятости колеблется от 24% на Филиппинах до 67% во Вьетнаме, этот показатель высок и в Китае, Индии, Индонезии, Малайзии. Временным трудом от случая к случаю охвачены почти две трети занятых по найму в Республике Бангладеш и Индии, и более 40% в Пакистане.
- Временная занятость характерна и для стран Латинской Америки. На сегодняшний день временная занятость в Аргентине и Бразилии составляет менее 10%, хотя в 1990-х годах ее уровень достигал 20% занятости по найму в Аргентине, а ее распространению способствовали изменения трудового законодательства и снижение стоимости временной рабочей силы. В других странах региона доля временных работников достаточно высока и продолжает расти, при этом самые высокие ее уровни в Эквадоре и Перу, где более 50% занятых по найму работают по срочным контрактам. Проблема неформального сектора экономики остро стоит как в странах Латинской Америки, так и в странах Азии, где многие государства столкнулись с двойной сегментацией рынка труда: сегментацией на формальный и неформальный секторы, а также сегментацией на срочный – бессрочный секторы.
- В странах Африки самой распространенной формой временной занятости является случайная занятость. Каждый четвертый работник в Кении и каждый третий в Зимбабве и Мали имеет такой тип занятости. Временная занятость в целом достигает почти 60% в Эфиопии и Объединенной Республике Танзания, где этот показатель особенно высок в сельской местности. За последние несколько лет на двух противоположных концах континента, а именно в Марокко и Южно-Африканской Республике, наблюдалось увеличение доли работающих по срочному трудовому договору.

Анализ данных о зарегистрированных предприятиях частного сектора из 132 развивающихся стран и стран с переходной экономикой свидетельствует о том, что средняя доля временных работников составляет 11%, примерно в одной трети стран временная занятость держится на этом уровне (рисунок 3)<sup>16</sup>. Тем не менее, существуют большие расхождения в уровне временной занятости: от 5% в Иордании и Сьерра-Леоне до более 25% в Монголии и Перу. Кроме того, большие различия существуют и на уровне предприятий (вставка 2).

- *Мигранты.* В 2015 году, в мире насчитывалось 232 млн международных мигрантов, что составляло 3,2% населения мира<sup>17</sup>. Международные трудовые мигранты чаще заняты в строительстве, сезонном сельском хозяйстве, выполняют домашнюю работу, трудоустраиваются в гостиницах, ресторанах и компаниях по уборке помещений, то есть во всех тех отраслях, для которых характерны нестандартные формы занятости, а именно временный труд и многосторонние

**Рисунок 3.** Доля временной занятости в общей занятости по найму на предприятиях частного сектора в развивающихся странах и странах с переходной экономикой, 2010 г.



Источник: По результатам расчетов авторов на основе Обследования предприятий Всемирного банка, 2014.

трудоустройство. Международные трудовые мигранты иногда получают доступ к рынкам труда других стран через агентства по предоставлению временного персонала или участвуют в двухсторонних программах временной миграции. Таким образом, временные и многосторонние трудовые отношения характерны для многих мигрантов с начала и до окончания их работы за рубежом.

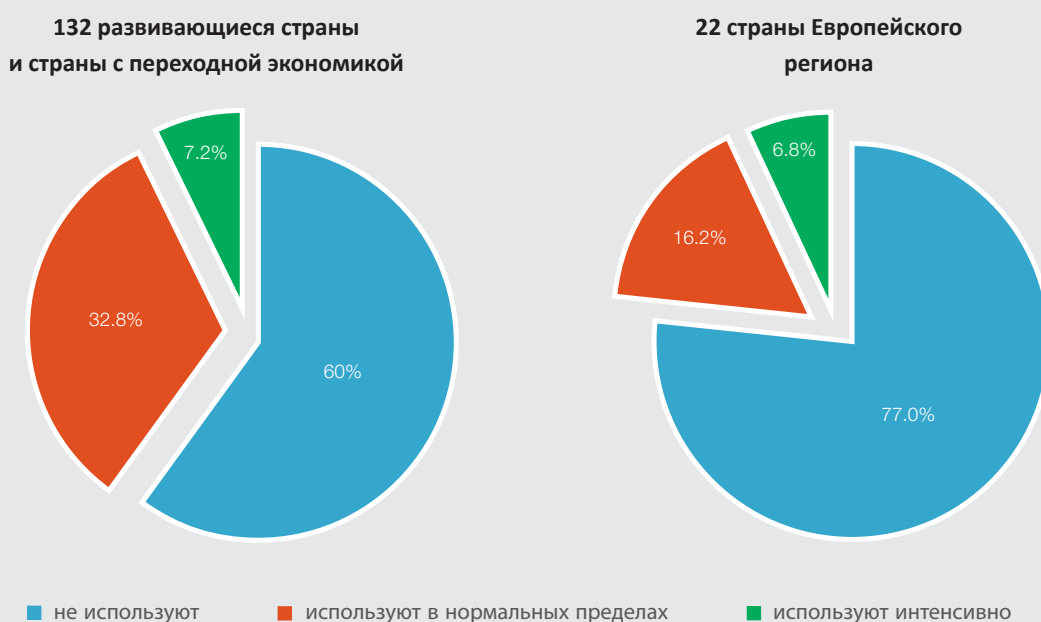
- **Молодежь.** Молодые люди часто заняты на срочных трудовых контрактах или работают на условиях неполного рабочего времени. Иногда юноши и девушки трудоустраиваются на временные рабочие места, так как хотят совмещать работу с учебой или профессиональной подготовкой, как, например, это происходит в странах Европейского союза, в случае 29% молодежи на срочных контрактах. Другая причина, по которой молодежь часто занята временно, состоит в том, что они впервые поступают на работу, поэтому часто с ними заключают временные трудовые договоры для проверки их знаний и навыков и прохождения ими испытательного срока, но также и в целях сокращения издержек. В Перу, Египте, Малави менее 50% молодежи работают на основе бессрочного договора, в странах Европейского союза 45% молодежи работает по срочным договорам, так как не могут найти постоянную работу.

### **Занятость на условиях неполного времени и работа по вызову**

В последние десятилетия во многих странах мира увеличилась доля занятости на условиях неполного рабочего времени. Такая форма занятости является важным

**Вставка 2. Активное использование временного трудоустройства небольшой долей предприятий**

Существуют значительные отличия в использовании временной занятости на разных предприятиях. Данные двух опросов по вопросам занятости, в которых участвовало более 150 стран, свидетельствуют о том, что большинство компаний не применяют временную занятость (включая найм работников через агентства по предоставлению временного персонала), и что только небольшая группа компаний интенсивно использует временное трудоустройство (трудоустройство более 50% рабочей силы по временным трудовым договорам) (рисунок 4).

**Рисунок 4. Временная занятость в компаниях частного сектора, 2010 г.**

Источник: Расчеты авторов. Данные Обследования предприятий (зарегистрированные фирмы частного сектора с пятью и более работниками) Всемирного банка в 132 развивающихся странах и странах с переходной экономикой. Расчеты авторов. Данные обследования структуры доходов в 22 странах Европейского союза, анализ фирм частного сектора с 10 и более сотрудниками.

Из 73000 фирм в развивающихся странах и странах с переходной экономикой 7,2% интенсивно используют эту форму занятости, а средняя доля временных работников в их рабочей силе составляет 63%. На 5% фирм приходится 57% всей временной занятости<sup>18</sup>. Более того, эти показатели отличаются на предприятиях одной и той же отрасли и страны, что свидетельствует о том, что фирмы со сходными факторами производства, тем не менее, могут делать выбор в пользу альтернативных методов организации рабочей силы. Кроме того, интенсивные пользователи временной занятости существуют во всех отраслях и не относятся только к сферам применения сезонного труда.

В 22 европейских странах<sup>19</sup> 77% фирм, участвовавших в опросе, не применяют временную занятость, на 16,2% предприятий временные работники составляют менее 50% всех работников, а 6,8% фирм применяют такие формы занятости интенсивно. На 5% предприятий пришлось 76% всех временных работников. Тем не менее, есть существенные отличия по странам. Например 16% фирм в Испании интенсивно трудоустроивали временных работников в 2010 году (этот показатель снизился с 2006 года, когда он составлял 19,4%), и только 1,8% – в Норвегии.

Эти данные имеют существенное значение для трудовой политики, так как очевидно, что не все предприятия используют временную занятость одинаково, и что внутри отраслей существуют различные варианты организации производства. Более того, результаты обследований говорят о том, что некоторые предприятия слишком активно применяют данные формы занятости и регулирование временной занятости может по-разному отражаться на этих типах предприятий.

Источник: Расчёты авторов на основе работы Алексинской и Берг (Aleksynska and Berg, 2016).

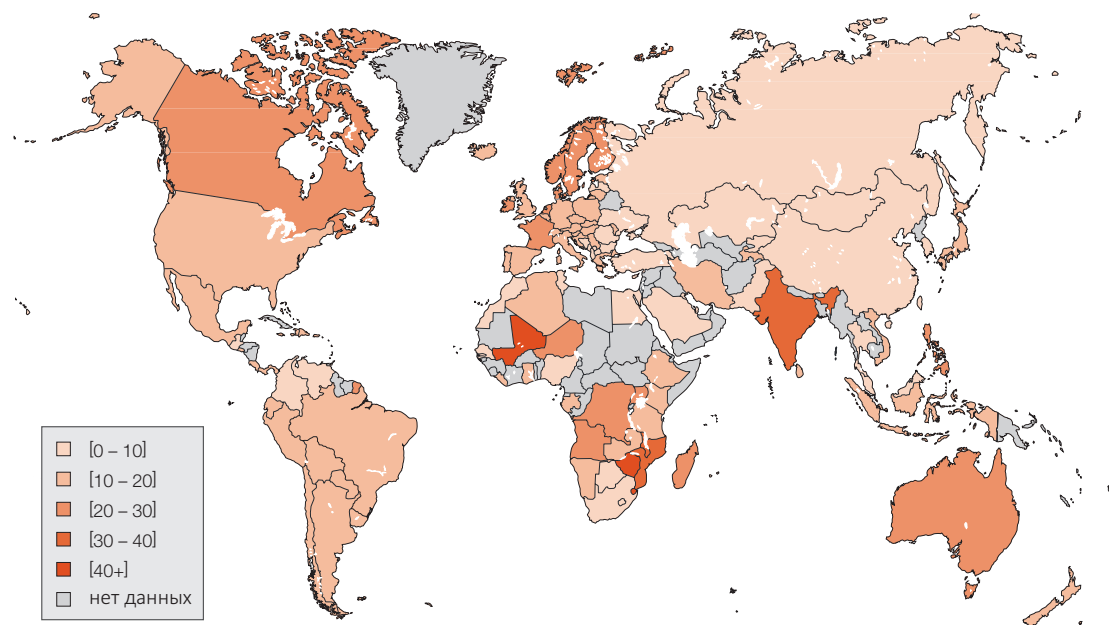
фактором интеграции женщин на рынке труда, так как в противном случае из-за семейных обязанностей, включающих в себя работу по дому и уход за членами семьи, они часто не могут участвовать в стандартных оплачиваемых формах труда. Тем не менее, от качества рабочего места с неполным временем зависит, содействует ли такая занятость гендерному равенству. Государственная политика, включая систему социального обеспечения и налоговую политику, иногда усиливает различия на рынке труда, но в случае принятия соответствующих мер она также может способствовать развитию качественных рабочих мест на условиях неполного времени.

- Во всех странах гораздо большая доля женщин, чем мужчин, представлена среди занятых по найму на условиях неполного рабочего времени (рисунок 5). В то время как на женщин приходится менее 40% совокупной наемной занятости, их доля в наемной занятости неполного рабочего времени составляет 57%. В Аргентине, Австрии, Бельгии, Германии, Индии, Италии, Нидерландах, Нигере, Пакистане и Швейцарии разница между долями женщин и мужчин в занятости неполного рабочего времени превышает 25 процентных пункта.
- В 2014 году в Европе почти каждый пятый работник был занят на условиях неполного рабочего времени. В Нидерландах, которые иногда называют первой экономикой мира неполного рабочего времени, более 45% работников представлены в этом виде занятости. Работа на условиях неполного рабочего времени широко распространена в странах Северной Европы, а также в Австрии, Ирландии, на Мальте, в Швейцарии и Великобритании, где около трети работников заняты таким образом. В ходе опроса 2014 года выяснилось, что 27% женщин в Европе работали на условиях неполного рабочего времени, так как это позволяет совмещать работу и уход за членами семьи, а 26% работали так, потому что не могли найти работу на условиях полного рабочего времени. Мужчины также работали на условиях неполного рабочего времени по причине невозможности найти работу на условиях полного рабочего времени (40%) или из-за совмещения работы с учебой (19%).
- Занятость на условиях неполного рабочего времени в Австралии находится на стабильно высоком уровне. В этой стране многие временные работники работают неполное рабочее время. В Канаде, Новой Зеландии и Израиле треть работников была занята на условиях неполного рабочего времени в 2014 году. В США доля таких работников составила четверть всех работников в 2014 году, хотя в 2009 году этот показатель составлял всего 19,6%.
- В Японии уровень занятости на условиях неполного рабочего времени увеличился с 27% до 30% в период с 2009 по 2014 г. В этой стране занятость на условиях

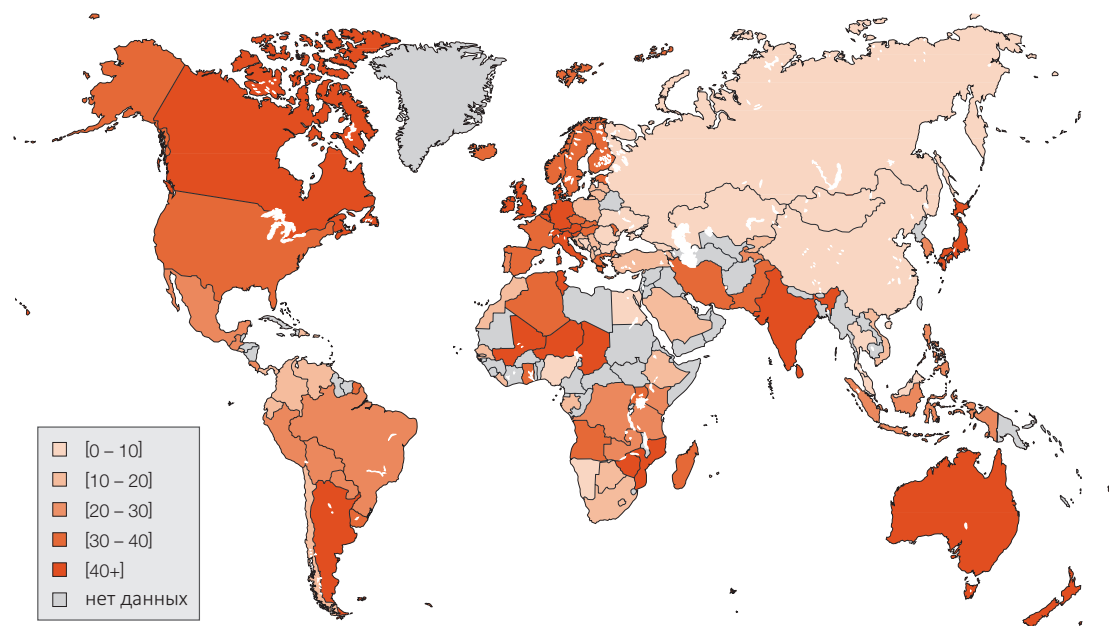


**Рисунок 5.** Доля работников с неполным рабочим временем (< 35 часов в неделю) среди мужчин и женщин, 2014 г.

Мужчины



Женщины



Источник: Статистическая база данных МОТ – ILOSTAT.

неполного рабочего времени включает в себя занятость по краткосрочным контрактам. Таким образом, треть работников, которые считаются работниками с неполным рабочем времени, на самом деле заняты такое же количество часов, как и работники с полным рабочим временем.

- В Африке занятость на условиях неполного рабочего времени наиболее распространена на Мадагаскаре, в Мозамбике, Уганде и Зимбабве, и эти показатели связаны со случайным характером работы, а также с её дефицитом. Вынужденная неполная занятость (работники готовы и могут работать больше) здесь выше, чем в других странах мира, она составляет 12% среди занятых мужчин и 16% среди занятых женщин. В Уганде 26% работников на условиях неполного рабочего времени заявляют о том, что хотели бы работать больше.
- В странах Латинской Америки занятость на условиях неполного рабочего времени среди работников формального сектора экономики не так широко распространена и чаще всего затрагивает профессии, требующие высокой квалификации. Примерно 16% работников в Бразилии заняты на условиях неполного рабочего времени. В Чили этот показатель вырос с 10% до 15% в период с 2009 по 2014 г.

В последние десятилетия занятость на условиях неполного рабочего времени не только приобрела важное значение, но и стала более разнообразной и теперь включает в себя «минимальную занятость» (менее 15 часов работы в неделю), а также работу без установленного минимального рабочего времени, например работу по вызову, включая работу по договору с нулевой нормой рабочего времени.

- По данным Национального бюро статистики Соединенного Королевства, в Великобритании 2,5% работников работали по договору с нулевой нормой рабочего времени в четвертом квартале 2015 года. Почти 40% этих работников были заняты менее 16 часов в неделю; средняя рабочая неделя составляет 21,3 рабочих часа.
- По разным оценкам, примерно 10% рабочей силы в США имеют ненормированный график работы или работают по вызову. Самые ненормированные графики работы наблюдаются среди низкооплачиваемых работников<sup>20</sup>. В Мексике 2,1% работников заняты менее 15 часов в неделю и у 6,7% нет нормированного графика работы.

### **Временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения**

На временный заемный труд и другие многосторонние трудовые отношения приходится небольшая, но увеличивающаяся доля занятости. Временный заемный труд составляет от 1 до 6 % наемной занятости в странах, по которым есть данные.

- По данным Международной конфедерации частных агентств занятости, в 2013 году 40 млн работников в мире участвовали во временном заемном труде, при этом самые большие рынки для этой занятости находятся в США, Китае, Европе и Японии.
- В 2010 году на временный заемный труд приходилось 1,3% занятости в 34 странах Европы. Уровень временного заемного труда не превышал 1% занятости в Албании, Финляндии, Германии, Венгрии, Италии, на Мальте, в Черногории и Турции, но в Нидерландах он достиг 2,2%, а в Болгарии, на Кипре и в Испании

– 2,4%. В Израиле более 5% рабочей силы получали работу через подрядчиков рабочей силы.

- В последние десятилетия в странах Азии наблюдался рост таких форм многосторонних трудовых отношений, как заемный труд, передача работы на субконтракт, аутсорсинг, командирование работников. В Республике Корея временные заемные работники и откомандированные работники составляли 4,4% от всей наемной занятости в 2013 году. Кроме того, на крупных предприятиях распространена внутренняя передача работы на субконтракт, при которой работники трудоустраиваются через субподрядчика, но работают на территории ведущей фирмы. В ходе проведения опроса в 2009 году по вопросам внутренней передачи работы на субконтракт, в котором участвовало 1764 предприятия с числом работников 300 и более человек, выяснилось, что 55% фирм применяли этот способ трудоустройства, а в 8% компаний 50% всей рабочей силы было трудоустроено с помощью внутреннего субконтракта<sup>21</sup>.
- На Филиппинах 62% зарегистрированных предприятий, на которых занято более 20 человек, в 2014 году имели договоры с работниками, нанятыми через агентство, что составляло 12,2% рабочей силы предприятий. В сфере промышленного производства в Индии труд на условиях подряда достиг 35% в период с 2011 по 2012 г., тогда как в 1990-х годах на него приходилось всего 15%.
- Данные для анализа по странам Африки довольно скудны, за исключением некоторых отраслей и профессий. По оценкам Национальной ассоциации советов по коллективным переговорам, в 2010 году 6,5% всей рабочей силы в Южно-Африканской Республике были трудоустроены через посредников<sup>22</sup>. В Замбии 48% рабочей силы горнодобывающей промышленности получили работу через подрядчика или посредника в 2009 году, заключив при этом в основном краткосрочные договоры<sup>23</sup>.

### **Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость**

Данные по *замаскированным трудовым отношениям и зависимой самостоятельной занятости* можно получить путем комбинирования ряда вопросов стандартных опросов рабочей силы, а также анализируя отчетные ведомости аудиторских проверок и инспекций.

- Словакия – одна из немногих стран, в которой публикуются статистические данные о «ложной самостоятельной занятости». В начале 2015 года 3,6% работников по найму (86500 человек) состояли в данном виде занятости.
- В Чили в 2011 году 12–17% субподрядчиков состояли полностью или частично из бывших работников ведущих фирм, что свидетельствует о возможных замаскированных трудовых отношениях.
- В 2014 году 2,3% работников в Аргентине и 4,1% работников в Мексике охарактеризовали свои трудовые отношения как зависимую самостоятельную занятость.
- Аудиторские проверки предприятий в сфере строительства в шести штатах США в 2000-х годах показали, что от 8 до 13% работников строительного сектора были ошибочно классифицированы как работники с самостоятельной занятостью.

- Многие предприятия гигеномики («экономики по требованию») предпочитают нанимать работников в качестве независимых подрядчиков. Эта проблема стала предметом ряда громких трудовых споров, в ходе которых работники оспаривали свой рабочий статус. Хотя в экономике по требованию занята все еще небольшая доля рабочей силы, ожидается, что в ближайшие годы этот показатель значительно вырастет, и влияние этих работников на рынок труда в целом увеличится.

### КАКОЕ ВЛИЯНИЕ ОКАЗЫВАЮТ НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯ, РАБОТНИКОВ И РЫНКИ ТРУДА?

Решения об использовании нестандартных форм занятости имеют важные последствия для отдельных работников, но они также влияют и на само предприятие, на рынок труда, экономику и общество в целом.

#### Работники

Нестандартные формы занятости влияют практически на все аспекты условий труда, включая трудоустройство, заработок, график работы, безопасность и гигиену труда, охват системой социального обеспечения, обучение, профессиональную подготовку, представительство интересов и другие основополагающие принципы и права в сфере труда (рисунок 6). Необходимо помнить, что дефициты качественных условий труда по этим семи направлениям также могут присутствовать и в стандартных трудовых отношениях, но они менее значительны по сравнению с дефицитами, наблюдаемыми в разных формах нестандартной занятости.

Рисунок 6. Влияние нестандартных форм занятости на условия труда

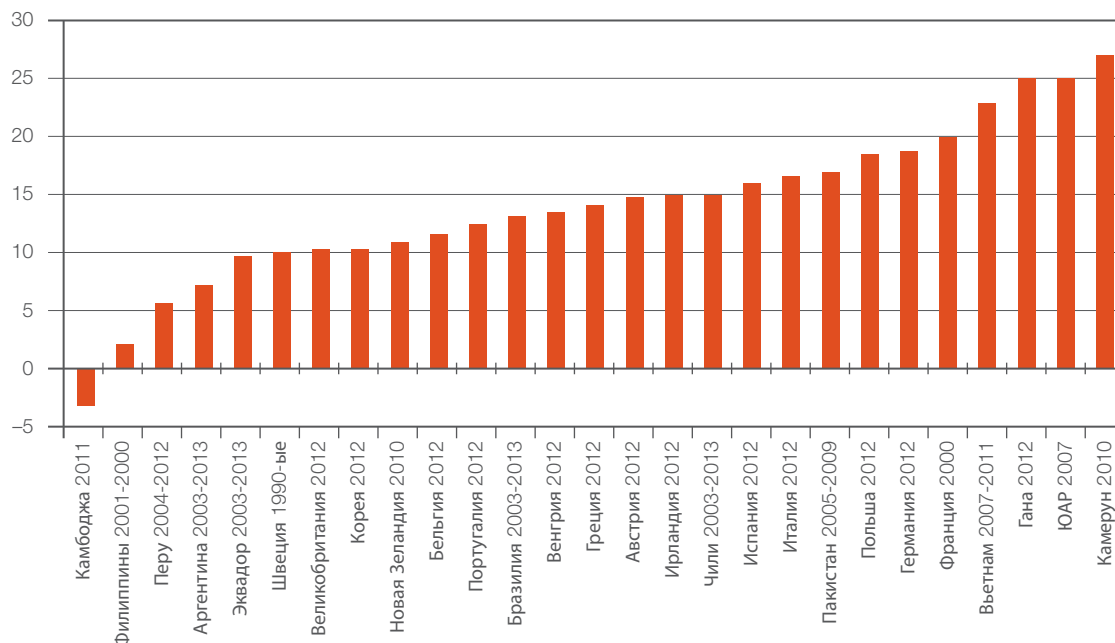


Качество условий труда работников с нестандартными формами занятости по этим семи направлениям зависит от квалификации каждого конкретного работника, а также от отрасли и страны, в которых он(а) занят(а). На эффективность нестандартных форм занятости влияет и то, как работник участвует в них: добровольно или вынуждено. Обзор литературы и мировой практики позволяет сделать несколько выводов относительно положения данных работников:

- *Гарантии стабильности занятости и переход из одной формы занятости в другую.* Проблема перехода от нестандартной к стандартной форме занятости особенно волнует временных работников, временных заемных работников, трудящихся, участвующих в многосторонних трудовых отношениях, а также зависимых самостоятельно занятых. В некоторой степени она меньше касается работников, занятых на условиях неполного рабочего времени и занятых на бессрочном контракте, хотя такие работники тоже находятся в менее выгодном положении в отношении стабильности работы по сравнению с коллегами, занятыми на условиях полного рабочего времени<sup>24</sup>. Переход от временной к постоянной занятости происходит довольно редко, его вероятность составляет от 10 до 50% в год в странах, по которым имеются данные. Тем не менее, пребывание во временной занятости, в отличие от безработицы, может повысить шансы на получение постоянной работы. Временная занятость может выступать трамплином к стандартной занятости для молодых выпускников, иммигрантов и работников, находящихся в изначально невыгодном положении с точки зрения образования или заработной платы. Временная занятость позволяет таким работникам преодолеть барьеры трудоустройства, связанные с особо взыскательным квалификационным отбором, а также способствует получению общего опыта работы и расширению профессиональных связей. Вместе с тем, данные за продолжительный период, например по Испании и Японии, свидетельствуют о том, что в странах с особо высокой долей временного труда работники, начавшие с временной работы, зачастую имеют более высокую вероятность перехода к безработице, а затем снова к временной занятости, нежели к занятости бессрочной, если сравнивать их с работниками, начавшими свою карьеру с заключения постоянного контракта. В таких ситуациях временный труд перестает быть трамплином к стандартной занятости. В большинстве рассмотренных стран, даже в тех из них, где нестандартные формы занятости могут служить карьерным трамплином для работников, гораздо чаще наблюдается переход работников с нестандартными формами занятости к безработице или бездействию по сравнению с работниками со стандартными формами занятости; в некоторых случаях разница бывает десятикратной.
- *Разница в оплате труда.* О разнице в оплате труда можно говорить в тех случаях, когда два работника с одинаковой квалификацией выполняют схожую работу, но получают разную заработную плату. Временный труд обычно характеризуется более низкой зарплатой – вплоть до 30 процентных пунктов – по сравнению с соответствующими работниками со стандартными формами занятости (рисунок 7). С другой стороны, заработная плата работников на условиях неполного рабочего времени иногда может оказаться выше. К примеру, в такой ситуации находятся работники формального сектора экономики в Латинской Америке, но редко в Европе и США, где занятость на условиях неполного рабочего времени обычно связана с более низкой оплатой. Разница зарплат между работниками со стандартной и нестандартной занятостью также варьирует в зависимости от уровня дохода. Например в Италии временные работники с низкой заработной



**Рисунок 7. Разница в оплате труда между срочными и бессрочными работниками. Эмпирические примеры некоторых стран, процентные пункты**



Примечание: Результаты исследований, показывающие разницу зарплат в связи с временной занятостью среди мужчин. Частные коэффициенты регрессивного анализа с учетом возраста, уровня образования, профессии и отрасли занятости (прочие параметры могут отличаться в каждом из приведенных исследований). Указанные годы – это годы, когда были получены данные, на которых основан анализ. Отрицательное значение разницы зарплат означает, что заработная плата у временных работников в среднем была выше, чем у бессрочных.

Источник: Расчёты авторов на основе обзора литературы. Полный список литературы указан в Таблице A5.2 отчета.

платой констатируют особенно серьезную разницу в оплате их труда по сравнению со стандартными работниками, выполняющими аналогичную работу, в то время как эта проблема практически не стоит перед высокооплачиваемыми работниками<sup>25</sup>. В некоторых случаях разница в оплате может увеличиваться с возрастом, как это, например, происходит с работниками по срочному контракту в Японии, или с временными заемными работниками в Германии. В развивающихся странах заработная плата работников по срочным договорам обычно ниже заработной платы работников по постоянным договорам, но при этом выше, чем у работников, не имеющих письменного контракта вообще.

- **График работы.** Некоторые формы нестандартной занятости, особенно временный труд, связаны с продолжительным графиком работы и повышенной интенсивностью труда. Данные по Новой Зеландии, Швейцарии, Таиланду и Вьетнаму указывают, что работники по срочному договору и временные заемные работники чаще соглашаются на неоплачиваемые сверхурочные часы, надеясь на продление договора. Кроме того, в связи с недостаточно высоким доходом многие работники с нестандартными формами труда имеют несколько работ. Другая проблема, касающаяся рабочего графика, возникает у работников по вызову, включая работников по договору с нулевой нормой рабочего времени, так как эти трудящиеся не могут оказывать влияние на свой график, что негативно сказывается на равновесии между производственными и бытовыми обя-

занностями, а также ведет к отсутствию стабильного дохода. Часто меняющийся график затрудняет возможность устроиться на вторую работу.

- *Безопасность и гигиена труда (БГТ).* Существует четыре основные категории рисков БГТ, связанные с нестандартными формами занятости: травматизм и несчастные случаи на производстве, психическое здоровье и домогательства, плохие условия труда и опасные факторы производства, проблемы повышенной усталости. Эти риски возникают из-за сочетания разных проблем, таких как некачественный инструктаж, недостаточная подготовка и контроль, неэффективная коммуникация (особенно в случае с трудовыми отношениями с несколькими сторонами) и недостаточные, фрагментарные или оспариваемые правовые обязательства<sup>26</sup>. Если говорить о травматизме, то производственный травматизм гораздо более распространен среди временных работников и временных заемных работников, чем среди постоянных работников. В Новой Зеландии разница между этими показателями практически двукратная, в Италии, Индии и Японии этот показатель среди временных работников гораздо выше и касается даже работников с нестандартными формами занятости, работающих на смежных рабочих местах с работниками со стандартными формами занятости<sup>27</sup>. Аутсорсинг и передача работы на субконтракт несколько раз приводили к ряду масштабных несчастных случаев<sup>28</sup>. Вынужденная временная занятость или работа на условиях неполного рабочего времени может приводить к повышенной тревожности о сохранении работы, особенно среди наименее защищенных групп населения на рынке труда, а также если шансы перехода от временного договора к трудовому договору с открытой датой невелики<sup>29</sup>. Высокая нестабильность работы также снижает удовлетворенность работой и общий уровень удовлетворенности жизнью, ухудшая психологическое здоровье.
- *Социальное обеспечение.* Работники с нестандартными формами занятости зачастую не охвачены системой социального обеспечения в достаточной мере, что может быть связано с наличием положений в законе, исключающих их из категорий граждан, получающих социальные выплаты, или с тем, что в связи с непродолжительностью действия договора, низкой заработной платой, или недостаточными часами работы они не могут претендовать на подобные выплаты. Например в Японии, Республике Корея и ЮАР пособие по безработице могут получать только те работники, которые были заняты определенное количество часов, что влечет соответствующие последствия для работников на условиях неполного рабочего времени или работников, продолжительность рабочего времени которых ниже минимального порогового значения<sup>30</sup>. В Европе большинство временных работников имеют право на страхование на случай безработицы, но частая смена работ и частые промежутки безработицы из-за окончания срока действия временного контракта без его дальнейшего продления снижают вероятность получения пособий<sup>31</sup>.
- *Профессиональное обучение.* Возможности улучшения профессиональных квалификаций временных работников и временных заемных работников варьируются в зависимости от типа предприятия и отрасли экономики. Также они зависят и от характера контракта, например заключен ли он в рамках профессиональной подготовки или же в целях испытательного срока перед приемом на постоянную должность (что может способствовать получению дополнительного обучения). С другой стороны, высокая степень стандартизации производства и возможность легкой замены работника снижает вероятность обучения

на производстве, за исключением обучения, необходимого для выполнения конкретной задачи. Шансы пройти обучение у работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, также обычно ниже шансов их коллег на условиях полного рабочего времени<sup>32</sup>. Данное неравенство может быть результатом иногда неверного представления о том, что для этих работников карьера не играет важной роли, а значит им не стоит предлагать повышать квалификацию.

- *Представительство интересов и другие основополагающие принципы и права в сфере труда.* Работники с нестандартными формами занятости могут сталкиваться с трудностями свободы объединения и ведения коллективных трудовых переговоров либо из-за того, что закон устанавливает ограничения на участие, либо потому что они меньше привязаны к рабочему месту. Им сложнее стать членами профсоюза, особенно если они опасаются ухудшения отношения со стороны работодателя<sup>33</sup>. Работники, участвующие в многосторонних трудовых отношениях, не всегда обладают правом участия в коллективных переговорах на предприятии-подрядчике. На Филиппинах работники строительного сектора могут вступить в соответствующий отраслевой профсоюз, но не могут учреждать команды по ведению коллективных переговоров<sup>34</sup>. Более того, в Индонезии<sup>35</sup> работники на аутсорсинге или переданные на субконтракт не могут вступить в профсоюз обычных работников, а в Республике Корея им позволяется вести коллективные переговоры только с субподрядчиком<sup>36</sup>. В некоторых случаях особые ограничения могут мешать работникам вступать в профсоюзы. Например во Вьетнаме работники с контрактом менее 6 месяцев не могут становиться членами профсоюзов<sup>37</sup>. Также и работники с самостоятельной занятостью часто лишены права на организацию профсоюзной деятельности, или же на них не распространяется действие положения, обеспечивающего защиту этого права, что особо ущемляет права работников в замаскированных трудовых отношениях и в зависимой самостоятельной занятости<sup>38</sup>. Существование этих проблем подтверждается статистическими данными, свидетельствующими о том, что профсоюзная деятельность менее распространена среди работников с нестандартными формами занятости<sup>39</sup>. Принудительный труд часто скрывается за использованием многосторонних трудовых отношений и может существовать в глобальных системах поставок, особенно на нижних субподрядных уровнях<sup>40</sup>. В надзорные органы МОТ поступала информация о возможном дискриминационном использовании нестандартных форм занятости в Республике Корея, на Мадагаскаре и в Турции<sup>41</sup>.

### **Влияние на предприятия, рынки труда и общество**

В связи с растущим распространением нестандартных форм занятости важно понимать, как они влияют на деятельность предприятий.

- *Изменение кадровых стратегий.* Фирмы, активно применяющие нестандартные формы занятости, зачастую вынуждены менять свои кадровые стратегии<sup>42</sup>. Так, руководство компаний должно заменять стратегии обучения и развития персонала внутри организации на стратегии по определению того набора профессиональных навыков и квалификации, которые необходимо отыскать на рынке труда, а также на стратегии по их рациональному и быстрому поиску<sup>43</sup>. Такая смена стратегии требует от организации создания эффективных систем управления человеческими ресурсами, которые бы способствовали своевремен-

ному выявлению потребностей в определенном типе профессиональных навыков и компетенций в организации.

- *Влияние на квалификацию сотрудников на предприятии.* Зависимость от поиска необходимых профессиональных навыков на рынке труда, в отличие от развития этих навыков на самом предприятии, может двояко повлиять на компанию. Во-первых, на предприятии может наблюдаться постепенная утрата профессиональных навыков, специфичных для этого предприятия<sup>44</sup>. Организации, для которых кадры – их основная ценность, в итоге задействуют работников, ничем не отличающихся от работников конкурентов, тем самым снижая роль кадров как источник своего конкурентного преимущества. Во-вторых, при задействовании временных работников или трудящихся по договору способность предприятия реагировать на изменения на рынке может быть ограничена. Так как главное внимание уделяется не обучению профессиональным навыкам, а найму работников с необходимыми навыками, возможности адаптации к новым условиям могут быть ограничены наличием необходимых профессиональных навыков на рынке труда.
- *Краткосрочные преимущества, долгосрочные потери.* Нестандартные формы занятости могут обеспечить выгоду предприятиям с точки зрения снижения издержек и повышения гибкости, особенно если работники выполняют рутинные четко структурированные задачи. Тем не менее, несмотря на снижение издержек и повышение гибкости в краткосрочной перспективе, использование нестандартных форм занятости в долгосрочной перспективе может привести к снижению производительности предприятия, связанное либо с более низкой производительностью труда работников с нестандартными формами занятости, либо с негативным косвенным влиянием на производительность работников со стандартными формами занятости, либо с ростом операционных издержек, необходимых для управления смешанной рабочей силой (когда работники со стандартными и нестандартными формами занятости работают бок о бок). В случае неэффективного управления работа в смешанном коллективе может привести к возникновению конфликтных ситуаций и ухудшению общего настроения сотрудников<sup>45</sup>.
- *Инновации и производительность.* В дополнение к вышесказанному, существуют также данные о том, что фирмы с большей долей работников с нестандартными формами занятости инвестируют недостаточно средств в профессиональное обучение как временных, так и постоянных работников, а также в технологии, повышающие производительность труда, и в инновации<sup>46</sup>. Эффективность деятельности предприятий может также снижаться в связи с тем, что нарушается процесс накопления знаний и передачи этих знаний новым работникам, если большинство работников заняты временно. Данные по Италии и Нидерландам свидетельствуют о том, что слишком большое использование работников на гибких условиях труда ведет к снижению производительности предприятий<sup>47</sup>. Рассматривая проблему с другой стороны, анализ временной занятости на фирмах в 132 развивающихся странах и странах с переходной экономикой показал, что предприятия, на которых отмечена самая низкая производительность труда, в избыточной мере полагаются на временных работников (50% или более работников заняты по временным контрактам). Такие фирмы задействуют временную рабочую силу для снижения издержек и не инвестируют в обучение<sup>48</sup>.

- *Сегментация рынка труда.* Повсеместное использование нестандартных форм занятости может усилить сегментацию рынка труда – ситуацию, при которой работники в одном сегменте рынка труда (работники с нестандартными формами занятости) одновременно находятся как в худших условиях труда, так и претерпевают более высокую нестабильность рабочего места, по сравнению с другим сегментом, даже если работники в обоих сегментах выполняют одинаковую работу. Сегментация рынка труда характеризуется затрудненным переходом от одного сегмента к другому. Сегментация также означает, что работники со стандартными и нестандартными формами занятости обладают разной степенью риска в отношении безработицы и стабильности дохода, а также что распределение рисков, связанных с адаптацией к меняющимся экономическим условиям, неравномерно для работников с нестандартными формами занятости и работодателей, так как ухудшение экономической ситуации почти всегда приводит к потере работы работниками с нестандартными формами занятости. В результате этого складывается нестабильная ситуация с занятостью, при этом не наблюдается положительного эффекта создания новых рабочих мест (вставка 3)<sup>49</sup>. Сегментация рынка труда также осложняет ситуацию с неравенством заработной платы и доходов.

### **Вставка 3. Может ли ослабление регулирования срочных контрактов способствовать повышению уровня занятости?**

Основная цель ослабления регулирования срочных контрактов заключается в создании новых рабочих мест. Но смогли ли реформы, содействующие заключению срочных трудовых договоров, повысить уровень занятости? Ответ на этот вопрос можно проследить в двух европейских странах: Италии и Испании. В последние несколько десятилетий в обеих этих странах прошли реформы, призванные облегчить трудоустройство фирмами временных и временных заемных работников, после чего начались обратные реформы по сокращению использования таких работников. Тридцатилетний опыт проведения этих реформ и их анализ позволяют пролить свет на их эффективность.

Ослабление регулирования срочной занятости, проведенное в Италии и Испании в периоды сравнительной стабильности и процветания действительно способствовало повышению уровня занятости, особенно среди молодежи, женщин и мигрантов, так как работодатели воспользовались преимуществами гибких временных контрактов для найма работников в хорошие времена. Однако новое трудоустройство работников стало в основном срочным, позволив этой форме занятости распространиться на все отрасли экономики и подменять собой заключение постоянных трудовых договоров.

Более того, дополнительные проблемы возникли во времена экономических спадов. С усилением кризисной ситуации работодатели предпочитали не продлевать временные контракты. Таким образом, рост занятости благодаря ослаблению регулирования был недолговечным, и за ним следовали серьезные колебания уровня безработицы – то, что иногда называют «эффектом медового месяца»<sup>50</sup>. Кроме того, когда экономическая активность вновь приходила в норму, увеличивался найм по особенно коротким срочным договорам, как средство обеспечения гибкости трудовых издержек, что сказывалось на стабильности экономики в целом.

Другая проблема ослабления регулирования связана с тем, что часто подобные реформы невозможно обратить. Фирмы быстро привыкают к использованию временных контрактов и прибегают к ним как к первому средству для корректировки деятельности компании в зависимости от фазы цикла деловой активности. Контрреформы, ужесточающие правила в отношении использования временных контрактов, теряют эффективность, так как фирмы находят альтернативные способы трудоустройства рабочей силы на гибких условиях.

Источник: Обзор статей Гарибальди и Таддей (Garibaldi and Taddei), 2013 г., Боери и Гарибальди (Boeri and Garibaldi), 2007 г., Гарсиа-Серрано и Мало (Garcia-Serrano and Malo), 2013 г. и Мало (Malo), 2012 г.



- *Последствия в социальной сфере.* Два основных аспекта нестандартных форм занятости – нестабильность занятости и низкая оплата труда – могут влиять на структуру потребления и модели общественных отношений работников. Данные исследований свидетельствуют о том, что для временных работников и работников по вызову менее доступны кредитование, покупка и аренда жилья, так как банки и владельцы недвижимости предпочитают иметь дело с работниками, имеющими стабильную работу и регулярный доход. Во Франции, например, у молодых работников больше шансов жить отдельно от родителей, если у них есть стабильная работа, в отличие от работников, заключивших временный трудовой договор<sup>51</sup>. Об этом же свидетельствуют исследования работников с нестандартными формами занятости в США<sup>52</sup>. Работникам на условиях временного договора, испытывающим трудности с переходом к постоянной занятости, также приходится откладывать вступление в брак и семейное планирование до тех пор, пока они не найдут стабильную работу.

## **РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ**

Как отмечалось выше, сфера труда нестатична и постоянно ставит новые вызовы, требующие ответных политических решений. Необходимо постоянно вносить поправки в действующие нормативно-правовые акты и корректировать политику обеспечения достойного труда для всех. Кроме того, необходимо активнее принимать меры, способствующие эффективной реализации существующих норм. Это особенно касается тех отраслей и профессий, в которых регулирующий надзор традиционно неэффективен, а участие в коллективных переговорах ограничено.

На основе анализа международных трудовых норм и опыта отдельных стран в данном отчете предложены рекомендации по четырём основным направлениям:

- 1) устранение пробелов в законодательстве;
- 2) укрепление систем коллективных переговоров;
- 3) совершенствование социальной защиты;
- 4) социально-экономическая политика для регулирования социальных рисков и упрощения перехода к стандартной занятости (см. рисунок 8).

В основе этих рекомендаций лежит понимание того, что стабильность доходов проистекает в первую очередь из трудовой деятельности, и что без «достойных рабочих мест» никогда не будет достаточно возможностей для снижения нестабильности работников. Вместе с тем авторы рекомендаций признают, что работник с нестабильной занятостью скорее всего чувствует себя все же увереннее, если живет в стране с развитой системой социального обеспечения, где базовые потребности человека гарантированы системой социальной защиты и другими социальными мерами<sup>53</sup>.

### **Законодательные меры: устранение пробелов в законодательстве**

Анализ законодательных мер касается пяти направлений, призванных устранить существующие пробелы в законодательстве в отношении нестандартных форм занятости. Цель таких мер заключается в том, чтобы по возможности привести в соответствие разного рода гарантии, предоставляемые работникам в нестандартных

Рисунок 8. Повышение качества рабочих мест и поддержка работников



формах занятости, с теми, которые предоставляются работникам в стандартных формах занятости, занятым на аналогичных типах работы, а также чтобы устранить злоупотребления работодателями, применяющими этот вид занятости в случаях, когда его применение противоречит законным целям<sup>54</sup>. Ряд международных трудовых норм предлагает руководство к осуществлению подобных мер.

*Равенство в обращении.* Обеспечение равенства в обращении со всеми работниками, включая с работниками в нестандартной занятости, важно не только для недопущения дискриминации на основе профессионального статуса, но также как

способ предотвращения такой ситуации, когда нестандартные формы занятости становятся средством снижения затрат на рабочую силу посредством ухудшения условий и правил в отношении определенных групп работников. По этой причине, обеспечение равного отношения является также способом сохранения равных условий для работодателей. Учитывая, что среди работников с нестандартными формами занятости много женщин, молодежи и мигрантов, важно обеспечить равное к ним отношение, так как это позволит бороться с дискриминацией на рабочем месте в частности, и в экономике в целом. В дополнение к основополагающим международным трудовым нормам, запрещающим дискриминацию на рабочем месте, есть и другие нормы, касающиеся непосредственно специфики труда работников с нестандартными формами занятости и требующие недопущения дискриминации работников с нестандартными формами занятости<sup>55</sup>. О равном отношении к работникам по срочным контрактам, работникам, получившим работу через агентства временной занятости, и работникам на условиях неполного рабочего времени говорят положения Директив ЕС<sup>56</sup>, а также национального законодательства, хотя масштабы и эффективность применения могут значительно отличаться в разных странах. В Таблице 1 представлены примеры программ, способствующих равенству в обращении с работниками, занятыми на условиях неполного рабочего времени.

Тем не менее, даже если принцип равенства в обращении законодательно закреплен, могут существовать исключения или лазейки в законодательстве, ограничивающие действие и эффективность этого принципа. Таким образом, представляется целесообразным регулярно пересматривать подобные исключения для выяснения того,

**Таблица 1. Принципы равенства в обращении с работниками, занятыми на условиях неполного рабочего времени**

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

насколько они оправданы; необходимо также вести мониторинг последствий реализации таких исключений.

В некоторых случаях нормы ограничивают права и средства защиты работников с нестандартными формами занятости. Например положения о квалификационных периодах или минимальной непрерывности занятости могут лишить некоторых работников, особенно тех, кто работает с перерывами, важных средств защиты своих трудовых прав, даже тогда, когда их правоотношения с одним работодателем длятся достаточно долго, хотя и прерываются<sup>57</sup>. Законодательство, принятое в отношении случайного труда в некоторых развивающихся странах, например, на Филиппинах рассматривает вопросы непрерывности занятости работников, чья работа имеет прерывистый характер, что может служить примером решения подобных проблемы для промышленно развитых стран.

*Минимальная продолжительность рабочего времени и другие гарантии для работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, и работников по вызову.* График работы работников на условиях неполного рабочего времени иногда очень короткий, таким образом, у них низкий доход, зачастую усугубляющийся неравным подходом к оплате их труда по сравнению со стандартными рабочими. Когда работники по вызову и случайные работники могут быть вызваны на работу по усмотрению работодателя и не имеют гарантированного минимального времени работы или оплаты труда, это может негативно сказаться на стабильности их дохода и на равновесии между производственными и бытовыми обязанностями. Эти проблемы еще больше обостряются, если работники опасаются того, что им больше не предложат работу в случае отказа от предложения выйти в смену или выполнить определенную задачу, или если они являются на работу, но смену отменяют в последний момент.

Таким образом, важным средством защиты таких работников могут стать меры, обеспечивающие гарантированное минимальное количество рабочих часов, а также меры, позволяющие работникам влиять на график работы, включая введение ограничений на одностороннее изменение рабочего времени. Тем не менее, только немногие страны установили минимальные часы работы для работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, для обеспечения гарантий минимального дохода. В 2010 году в законодательство Франции были внесены поправки с определенными оговорками о том, что работники на условиях неполного рабочего времени должны быть заняты как минимум 24 часа в неделю. В Германии, Гане, Нидерландах, Папуа-Новой Гвинее и США (только в округе Колумбия и восьми штатах) нормы требуют от работодателей выплачивать работникам заработную плату за минимальное количество часов, в случае когда они являются на запланированную смену, или когда их вызвали на работу, но смена отменена или сокращена по времени.

*Решение проблемы неправильной классификации занятости.* В подавляющем большинстве правовых систем мира существует разделение всей занятости на две большие группы: работу по найму и самостоятельную занятость, при этом работа по найму лежит в основе трудового регулирования<sup>58</sup>. По этой причине определение «занятости по найму» и классификация правоотношений как «трудовые правоотношения» крайне важны для обеспечения защиты прав работников.

Рекомендация МОТ 2006 года о трудовом правоотношении (N 198) является важным инструментом для разработки политики, направленной на регулирование трудовых отношений, гарантий социальной защиты и защиты прав работников, связанных с

этими отношениями<sup>59</sup>. В Рекомендации содержится ряд важных принципов, которые страны могут взять за основу при разработке политики для решения проблемы классификации занятости. Рекомендация включает в себя следующее:

- а) Действие принципа главенства фактов, в соответствии с которым наличие трудовых отношений определяется на основе фактов, связанных с практическим выполнением работы, а не на основе описания этих отношений сторонами. Во многих странах мира такой принцип закреплен законодательно или в описании правоприменительной практики. Его можно найти и в системах романо-германского права, и в системах общего права, где принцип прописан в законах (Аргентина, Мексика, Польша, Панама) или даже в конституциях (Колумбия, Венесуэла); в некоторых случаях он является общим принципом контрактного права (Болгария, Италия) или изложен в судебных решениях (Ирландия)<sup>60</sup>.
- б) Применение комплекса мер для определения наличия трудовых отношений. Многофакторный подход распространен в странах с системой общего права: Австралия, Индия, Великобритания, США. Схожий подход также используется в некоторых странах романо-германского права (Франция, Греция)<sup>61</sup>.
- в) Предположение, что трудовые отношения существуют в том случае, если имеется один или несколько соответствующих индикаторов. Этот правовой инструмент применяется в различных юрисдикциях и может принимать форму предположения о том, какие отношения в сфере труда считаются трудовыми отношениями (например, Колумбия, Доминиканская Республика, Нидерланды, Панама, Боливарианская Республика Венесуэла). Либо в законе указано несколько индикаторов, предусматривающих необходимость применения предположения или переквалификации отношений как трудовых правоотношений (Мальта, ЮАР, Объединенная Республика Танзания).
- г) Определение, является ли работник с определенными характеристиками на рынке труда или в определенной отрасли работником по найму или с самостоятельной занятостью после проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников. Этот метод, например, применяется во Франции в отношении профессиональных журналистов, артистов, моделей и торговых представителей.

*Ограничение на использование нестандартных форм занятости.* В дополнение к мерам, направленным на улучшение условий труда работников с нестандартными формами занятости, в некоторых ситуациях необходимо также ограничивать использование нестандартной занятости. Такие ограничения позволяют работодателям и работникам получать выгоду от гибкости этих форм труда, но при этом избегать негативных последствий, связанных с ненужной заменой ими стандартных рабочих мест. Также ограничения могут быть предназначены для борьбы с злоупотреблениями и для снижения определенных рисков, связанных с использованием нестандартной занятости, например, при вводе ограничений для некоторых отраслей или профессий, либо в ходе трудовых споров. Примеры таких ограничений можно найти в действующих международных трудовых нормах и опыте стран:

- ▶ *Запрет на заключение срочных договоров для обеспечения постоянных потребностей предприятия.* Больше половины стран, по которым есть информация, ограничивают использование срочных договоров задачами временными по характеру, о чем речь идет в Рекомендации 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (N 166). На рисунке 9 представлена



**Рисунок 9. Правовые ограничения на использование срочных договоров для выполнения постоянной работы**

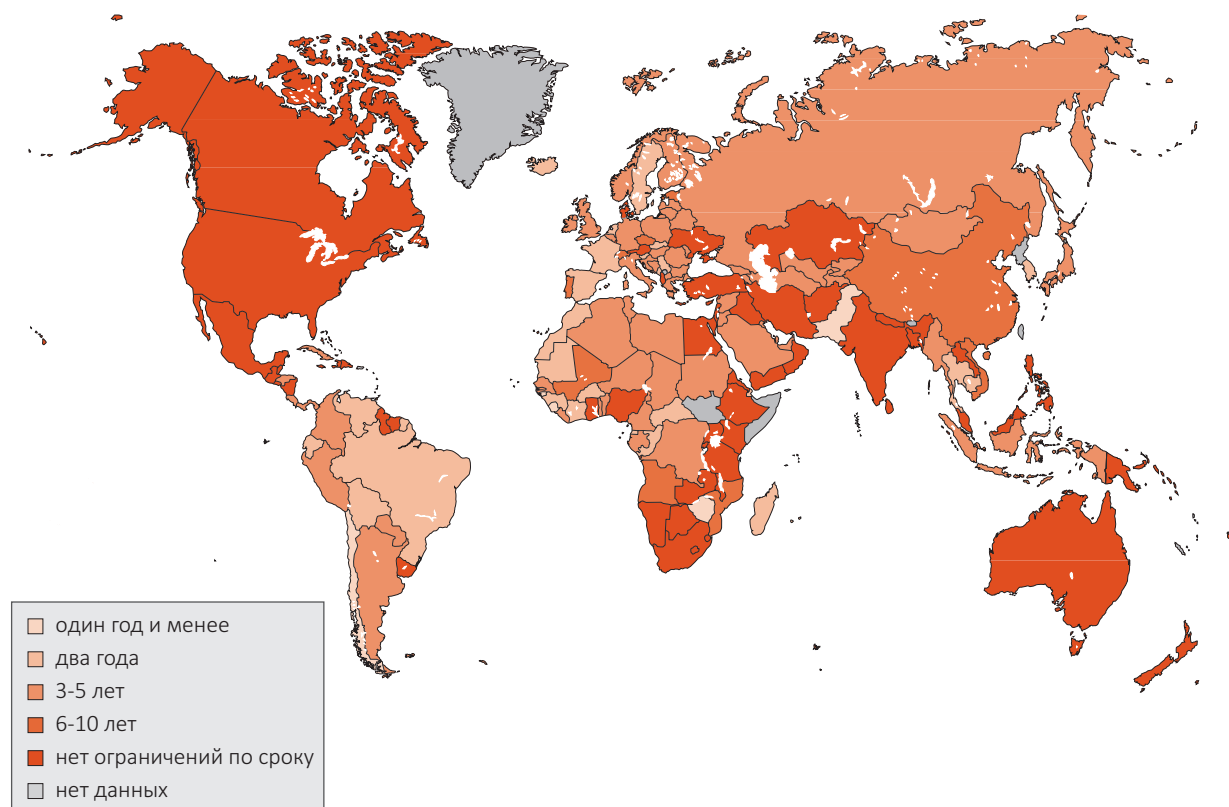


Источник: Алексинская и Мюллер (Aleksynska and Muller), 2015 г.

карта, иллюстрирующая правовые запреты в странах на применение срочных договоров для выполнения постоянной работы. Эта мера доказала свою эффективность в снижении распространенности использования срочных договоров<sup>62</sup>.

- ▶ *Ограничения на использование временной заемной занятости.* Использование временной заемной занятости может быть запрещено или ограничено законодательством страны по нескольким причинам. Например временная заемная занятость может быть разрешена только в случае наличия объективных или временных причин. Одним из распространенных ограничений является запрет на этот вид занятости для замены бастующих работников, что предусмотрено Рекомендацией 1997 года о частных агентствах занятости (N 188). Во многих странах это ограничение установлено законодательно (в Аргентине, Болгарии, Чили, Венгрии, Израиле, Литве, Марокко, Намибии, Новой Зеландии, Польше, Румынии, Испании) или в коллективных договорах (в Дании, Норвегии, Швеции). Международная конфедерация работодателей (СИЕТТ) внесла схожие положения в свой кодекс поведения. Более того, несколько стран ограничивают или запрещают применение временной заемной занятости в некоторых отраслях экономики с опасными условиями труда. Законодательства стран также запрещают применять этот тип занятости сразу же после увольнения по экономически обоснованным причинам или после коллективных увольнений.

**Рисунок 10.** Максимальный разрешенный срок действия срочных договоров, включая продления



Источник: Алексинская и Мюллер (Aleksynska and Muller), 2015.

- ▶ *Ограничение на продление договора или на срок действия срочного договора, договоренности о случайной занятости или временной заемной занятости.* Во многих странах приняты меры по обеспечению временного характера использования срочных договоров, случайных работников и временных заемных работников. Часто устанавливается ограничение на продолжительность такого труда или ограничение на количество продлений соответствующих договоров или работ. Сравнительный анализ свидетельствует о том, что примерно половина из 193 стран, по которым есть информация, ограничивают максимальный суммарный срок действия временных договоров двумя-пятью годами (см. рисунок 10).
- ▶ *Ограничение или запрет на заключение договоров на выполнение работы по вызову.* Работа по вызову в целом и договоры с нулевой нормой рабочего времени в частности стали предметом острой критики в ряде стран. В ответ на призывы обеспечить защиту соответствующим работникам были приняты законодательные меры, например в Новой Зеландии в 2016 году были запрещены договоры с нулевой нормой рабочего времени, требующие от работников постоянно находиться в распоряжении своих работодателей.
- ▶ *Снижение доли работников с нестандартными формами занятости.* В некоторых странах, например в Китае, Италии и Норвегии, было также введено

ограничение на долю работников с нестандартными формами занятости в общей численности рабочей силы на предприятии для недопущения злоупотреблений в этой сфере.

- ▶ *Ограничение нестандартных форм занятости неосновными видами деятельности.* Это один из наиболее распространенных критериев, используемых в национальном законодательстве при определении временной работы. Некоторые страны, например Эквадор и Индонезия, также ограничивают или запрещают передачу основных видов деятельности предприятия на субконтракт.

*Общие и смежные договорные обязательства многосторонних трудовых отношений.* Многоуровневая структура таких договоров может препятствовать реализации работниками своих прав, например работники могут испытывать трудности с определением стороны, отвечающей за обеспечение соответствия условий труда законодательству. Более того, они также могут быть лишены возможности подать в суд на организацию, которая не является по закону их работодателем<sup>63</sup>.

Эффективным методом решения этой проблемы является включение положений о совместной и индивидуальной ответственности в договор, предусматривающий участие нескольких сторон, так как это будет способствовать поиску надежных партнеров основными фирмами при вступлении в такие договорные отношения. Нормы о совместной ответственности фирмы и агентства действуют, например, в Аргентине, Франции, Индии, Италии, Нидерландах, Намибии, Онтарио (Канада) и ЮАР<sup>64</sup>. Совместная ответственность крайне важна для безопасности и гигиены труда, так как, если работники, участвующие в этих договорных отношениях, работают на территории третьей стороны, то их непосредственный работодатель, возможно, не оказывает влияния на рабочее место и, таким образом, не может самостоятельно обеспечивать гигиену и безопасность труда и выполнение определенных обязательств.

### **Укрепление систем коллективных переговоров**

Вторая группа мер касается иного инструмента регулирования: коллективных переговоров. Коллективные трудовые договоры могут быть составлены с учетом определенной ситуации в отрасли экономики или на предприятии, таким образом, их можно использовать для преодоления дефицита достойного труда в условиях нестандартных форм занятости. Положения договоров могут способствовать снижению нестабильности, но необходимо принимать меры по наращиванию потенциала профсоюзов в заключении подобных договоров, включая меры, направленные на организацию работников с нестандартными формами занятости в профсоюзы и представление их интересов. В странах, где коллективные договоры распространяются на всех работников отрасли или профессиональной категории, коллективные переговоры могут стать эффективным средством защиты работников с нестандартными формами занятости, уравнивая обращение с работниками с разными формами занятости. В Швейцарии и Нидерландах коллективные договоры распространены в ряду секторов и профессий, например на уборщиков по подряду, охранников, работников служб вывоза мусора и тех, кто осуществляет индивидуальный уход. В таких отраслях коллективные договоры являются сильным инструментом, так как в них занята большая доля трудовых мигрантов и временных заемных работников с высокой мобильностью, которые редко состоят в профсоюзах<sup>65</sup>. Кроме того, объединения профсоюзов и других организаций могут способствовать разработке эф-

фективных коллективных мер в ответ на проблемы работников со стандартными и нестандартными формами занятости.

Тем не менее, для начала необходимо создать такие условия, при которых нормативно-правовая база служила бы средством защиты и продвижения свободы объединения и прав всех работников на ведение коллективных переговоров. Разработка нормативно-правовой базы, позволяющей объединениям работников свободно вести свою деятельность и выбирать уровень своей организации, а также законов, которые бы устраняли препятствия для вступления в профсоюз всех работников, является предпосылкой обеспечения инклюзивных профсоюзных стратегий и мер, защищающих интересы работников с нестандартными формами занятости. Для достижения этой цели необходимо распространить право на участие в коллективных переговорах на тех, кто не участвует в трудовых правоотношениях. Например в таких странах, как Канада, Германия и Испания, зависимые работники с самостоятельной занятостью обладают этим правом по закону. Крайне важно также устранить существующие барьеры для профсоюзного движения, например некоторые работники с нестандартными формами занятости боятся ответных мер со стороны работодателей в случае вступления в профсоюз. Этот пробел в законодательстве можно восполнить, распространив защиту против дискриминирующих увольнений на непродление временных контрактов, как это происходит во Франции.

Существует много примеров, когда социальные партнеры смогли улучшить условия труда работников с нестандартными формами занятости в ходе переговоров и подписания коллективных трудовых договоров<sup>66</sup>. Предметом подобных коллективных трудовых договоров стали обеспечение регулярной занятости, гарантии равного вознаграждения за труд одинаковой ценности, регулирование графика работы (гарантированная минимальная продолжительность рабочего времени для работников по вызову), обеспечение безопасной производственной среды, обеспечение охраны материнства, а также учет особых интересов и потребностей работников с нестандартными формами занятости (рисунок 11)<sup>67</sup>. Так как договоры заключаются в ходе переговоров с социальными партнерами, вероятность их реализации повышается, поскольку профсоюзы играют важную роль в обеспечении соблюдения норм.

### **Совершенствование социальной защиты**

Работники с нестандартными формами занятости могут не иметь или иметь недостаточную защиту в существующей системе социального обеспечения. Закон может не применяться по отношению к некоторым категориям работников, например если продолжительность их занятости меньше определенного установленного минимума (временные работники; временные заемные работники) или если они работают меньше определенного количества часов в неделю (работники на условиях неполного рабочего времени, временные заемные работники). Кроме того, даже если работники с нестандартными формами занятости попадают под действие закона, они могут не соответствовать критериям для получения определенных пособий из-за короткой продолжительности занятости и периода совершения выплат, что ограничивает доступ к данным услугам. Размер пособия работникам с нестандартными формами занятости может быть низким, так как они получают низкую заработную плату и делают отчисления, недостаточные для обеспечения адекватной поддержки, кроме случаев, когда существуют механизмы, гарантирующие, по крайней мере,

Рисунок 11. Коллективные переговоры и нестандартные формы занятости



минимальный уровень защиты. Работники в замаскированных трудовых правоотношениях зачастую по определению исключены из сферы действия системы социального обеспечения.

Необходимо совершенствовать систему социальной защиты для обеспечения охвата необходимым уровнем социальной защиты всех работников. В некоторых случаях для распространения действия системы на работников с нестандартными формами занятости может потребоваться внесение изменений в действующую систему социального обеспечения, например посредством устранения или снижения пороговых значений минимальной продолжительности рабочего времени, уровня



заработной платы или сроков занятости, с тем, чтобы нестандартные работники не были исключены из системы социальной защиты. Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (N 175) предусматривает установление достаточно низких пороговых значений минимальной продолжительности рабочего времени и уровня заработной платы для того, чтобы не допустить исключения из системы социальной защиты «слишком большой доли работников на условиях неполного рабочего времени». Кроме того, системы должны стать более гибкими в отношении взносов, необходимых для получения права на льготы, с возможностью перерывов в выплате взносов и сохранением права на льготы при переходе из одной системы социального обеспечения в другую, а также при смене статуса занятости.

Социальная защита для работников с нестандартными формами занятости зависит от норм, установленных национальным законодательством, а также от их эффективной реализации и соблюдения. Это значит, что существуют широкие возможности для внесения поправок в законодательство с целью обеспечения более широкого его охвата. В некоторых случаях необходимо изменение нормативно-правовой базы и оптимизация административных процедур, включая упрощение и облегчение электронного доступа к регистрации, консультациям и механизмам выплаты взносов (таблица 2).

Эти изменения в системе социального обеспечения необходимо дополнить мерами, гарантирующими универсальный базовый уровень охвата или минимальные нормы социальной защиты в соответствии с Рекомендацией 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (N 202). Например в некоторых странах существует универсальная пенсия для всех пожилых людей, гарантирующая базовый уровень дохода и социального обеспечения, а пенсия, основанная на индивидуальных отчислениях, дополняет эту универсальную пенсию. Такая система может быть полезной для многих работников с нестандартными формами занятости, особенно для женщин, занятость которых может содержать многочисленные перерывы.

### **Социально-экономическая политика для регулирования социальных рисков и упрощения перехода к стандартной занятости**

Четвертый пакет рекомендаций касается занятости и социальной политики, которые могут позволить работникам управлять рисками и способствовать переходу к стандартной трудовой деятельности. Кроме риска безработицы работники также сталкиваются с рисками потери дохода из-за изменений возможностей заработка, связанных с необходимостью обеспечения ухода за родственниками или утратой квалификации. Таким образом, существует необходимость разработки политики для снижения этих рисков и создания условий для возможностей переходов на рынке труда к лучшим типам занятости в течение трудовой жизни.

На макроэкономическом уровне необходимо разработать такую политику, которая бы непосредственно поддерживала полную продуктивную занятость, основанную на свободе выбора в соответствии с Конвенцией 1964 года о политике в области занятости (N 122), включая разработку государственных программ занятости, если возникнет такая необходимость. Кроме этого, необходимо пересмотреть программы страхования для обеспечения страхования от целого ряда рисков, в дополнение к риску потери работы, иными словами, на смену страхованию на случай *безработицы* должно прийти *страхование занятости*. Такая политика может поддержать предприятия, проводящие политику временного сокращения продолжительности

**Таблица 2. Расширение охвата системы социального страхования: ограничения и политические меры**

	Охват и исключения	Какие меры позволят обеспечить эффективный охват этой группы?
<b>Занятость на условиях неполного рабочего времени</b>	<p>Охват в случае, когда минимальная продолжительность рабочего времени или заработной платы отвечают пороговым значениям.</p> <p>Если работник работает на нескольких работодателей, могут применяться особые нормы.</p> <p>Минимальная занятость на условиях неполного рабочего времени часто исключается из охвата, или для нее действуют особые нормы.</p>	<p>Устранение или снижение применяемых пороговых значений.</p> <p>Обеспечение практических решений в отношении работников, работающих на нескольких работодателей, а также в отношении тех, кто совмещает зависимую работу на условиях неполного рабочего времени и самостоятельную занятость.</p>
<b>Временная занятость</b>	<p>Охват в случае, когда минимальная продолжительность занятости отвечает пороговым значениям.</p> <p>Случайные работники часто исключаются из охвата.</p>	<p>Устранение или снижение применяемых пороговых значений в отношении минимальной продолжительности занятости.</p> <p>Повышение гибкости в отношении количества взносов, необходимых для получения права на пособия; обеспечение права на перерывы в выплате взносов (например, определенное количество взносов в течение определенного количества месяцев).</p> <p>Сохранение права на социальное обеспечение при переходе из одной системы социального обеспечения в другую и создание возможностей для свободной смены работы.</p> <p>Упрощение административных процедур для регистрации и уплаты взносов.</p>
<b>Временный заемный труд</b>	<p>Охват: через агентство занятости (применяются пороговые значения в отношении продолжительности занятости и рабочего времени).</p>	<p>Обеспечение соблюдения законодательства; введение совместной ответственности.</p> <p>Принятие мер, распространяющих охват на временных работников и работников на условиях неполного рабочего времени, также скорее всего, обеспечит поддержку для временных заемных работников.</p>
<b>Замаскированные трудовые правоотношения и зависимая самостоятельная занятость</b>	<p>Охвачены в той мере, в которой охвачены лица с самостоятельной занятостью, или если принимаются особые меры для недопущения неправильной классификации работников и обеспечения необходимого уровня защиты.</p>	<p>Предотвращение случаев неправильной классификации работников и обеспечение необходимой защиты лицам с зависимой самостоятельной занятостью.</p> <p>Упрощение административных процедур регистрации и уплаты взносов. Адаптация механизмов социального обеспечения к потребностям и условиям труда самозанятых работников, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью.</p>

**В дополнение к этим мерам необходимо обеспечение минимальных уровней социальной защиты для всех категорий работников.**

рабочего времени и позволяющих избежать сокращения штата сотрудников. В дополнение к этому расширение системы страхования занятости может также позволить работникам взять отпуск по уходу за родственниками и для обучения. В отношении обучения обновленная система страхования занятости, или другие механизмы, такие как индивидуальные «учебные счета», также необходимы работникам, для которых крайне важно возобновление обучения, но у которых нет средств для ухода в отпуск или оплаты курсов самостоятельно, а также работникам малых и средних предприятий, имеющим меньше возможностей участия в обучении, оплачиваемом работодателем<sup>68</sup>.

Необходимо, чтобы рынок труда позволял работникам выполнять свои обязанности по уходу за членами семьи, как того требует Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (N 156), признающая, что «проблемы работников с семейными обязанностями касаются проблем семьи и общества, и их необходимо учитывать при разработке национальной политики». Политика поддержки работников, которым необходим отпуск по уходу за детьми или другими членами семьи, а также законы, упрощающие переход от занятости на условиях полного рабочего времени к занятости на условиях неполного рабочего времени и наоборот, позволяют

#### **Вставка 4. Нидерланды: качественная занятость на условиях неполного рабочего времени**

В Нидерландах, «мировом лидере занятости на условиях неполного рабочего времени»<sup>69</sup> почти половина наемных работников работают на условиях неполного рабочего времени. В 2014 году, 65% женщин и 28% мужчин были заняты таким образом. Работа на условиях неполного рабочего времени не ограничивается лишь несколькими профессиями, а распространена на все виды деятельности. Большинство работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, работают на основе бессрочного трудового договора, и разница между работниками на условиях полного и неполного рабочего времени минимальна или же вовсе отсутствует. В ходе нескольких исследований выяснилось, что женщины в Голландии не только довольны таким видом занятости, но даже предпочитают её занятости на условиях полного рабочего времени, и в некоторых случаях хотели бы, чтобы продолжительность их рабочего времени стала еще меньше. Каким образом в Нидерландах возникла эта модель?

На протяжении последних 50 лет Голландия постепенно но уверенно превращалась в страну с занятостью на условиях неполного рабочего времени благодаря все более активному выходу женщин на рынок труда и использованию работодателями данного вида занятости как альтернативной меры в ответ на требования профсоюзов о сокращении стандартной продолжительности рабочего времени, а также для решения проблем, связанных с необходимостью удлинять графики работы предприятий в ответ на увеличение спроса. В рамках Вассенаарских договоренностей 1982 года, профсоюзы согласились снизить свои требования по увеличению размеров заработной платы в обмен на принятия мер по борьбе с безработицей, включая занятость на условиях неполного рабочего времени.

За год до принятия Директивы ЕС о неполном рабочем времени правительство Нидерландов приняло меры по поддержке качественных рабочих мест на условиях неполного рабочего времени, включая распространение этого вида занятости на профессии и организационные структуры более высокого уровня, и, что еще важнее, реализацию принципов равенства в обращении для работников на условиях неполного рабочего времени. В 2000 году был принят закон о регулировании рабочего времени, предусматривающий политику совмещения работы и ухода за родственниками. Теперь работники могут в определенных ситуациях потребовать сокращения (или увеличения) продолжительности рабочего времени, а работодатели могут отказать работникам только в особых ситуациях, создающих конфликты с бизнес-интересами<sup>70</sup>.

Источник: Фаган и др. (Fagan et al.), 2014; Бут и Ван Аурз (Booth and Van Ours), 2012; Виссер (Visser), 2002.

**Таблица 3. Меры, направленные на решение проблем, связанных с дефицитом достойного труда в сфере нестандартных форм занятости**

<b>Меры</b>
<b>Устранение пробелов в законодательстве</b>
Содействие равенству в обращении
Обеспечение минимальной продолжительности работы и других гарантий для работников на условиях неполного рабочего времени и работников по вызову
Решение проблемы ошибочной классификации занятости
Ограничение на использование нестандартных форм занятости
Распределение общих и смежных обязательств в договорных отношениях, включающих несколько сторон
Обеспечение для всех работников доступа к свободе объединения и прав на ведение коллективных переговоров
<b>Укрепление систем коллективных переговоров</b>
Наращивание потенциала профсоюзов по организации работников с нестандартными формами занятости и обеспечение эффективного представления их интересов в ходе коллективных переговоров
Продвижение инклюзивных форм коллективных переговоров для создания благоприятных условий для коллективных переговоров
Использование коллективных переговоров для разработки мер регулирования нестандартных форм занятости
Содействие другим коллективным мерам и создание альянсов, включающих в себя профсоюзы и другие организации, с целью разработки эффективных коллективных мер решения проблем нестандартных форм занятости
<b>Совершенствование социальной защиты</b>
Устранение или снижение пороговых значений в отношении продолжительности рабочего времени, уровня заработной платы или сроков занятости
Повышение гибкости норм, регулирующих размеры взносов, необходимых для получения права на пособия, а также в отношении правил, регулирующих непрерывность периода уплаты взносов
Расширение возможностей сохранения права на социальное обеспечение при переходе из одной системы социального обеспечения в другую и при смене статуса занятости
Упрощение административных процедур для регистрации и уплаты взносов
Предотвращение случаев ошибочной классификации работников с целью уклонения от предоставления социальной защиты, обеспечение необходимого уровня социальной защиты для самозанятых лиц
Дополнение программ социального страхования программами, не основанными на взносах, для обеспечения базового уровня социальной защиты

## Меры

### Социально-экономическая политика для регулирования социальных рисков и упрощение перехода к стандартной занятости

Разработка политики поддержки создания рабочих мест и снижения рисков, связанных с потерей работы, путем внедрения мер макроэкономической политики, направленных на обеспечение полной занятости, внедрения государственных программ занятости и сокращенного рабочего времени для удержания рабочих мест

Замена страхования на случай безработицы страхованием занятости с целью способствования повышению квалификации на протяжении всей карьеры

Поддержка политики, расширяющей возможности работников уйти в отпуск по уходу за детьми и престарелыми родственниками, а также через расширение системы государственных учреждений, предоставляющих услуги по уходу за детьми и пожилыми лицами

женщинам и мужчинам выполнять свои семейные обязанности. В некоторых странах, таких как Болгария, Кабо-Верде, Германия, Исландия, Португалия и Румыния, трудовое законодательство обязывает работодателей предоставлять работникам возможность работать неполное рабочее время или, по крайней мере, облегчить доступ к работе на условиях неполного рабочего времени на всех уровнях предприятия, включая руководящие должности<sup>71</sup>. Это способствует развитию качественной работы на условиях неполного рабочего времени (вставка 4). Кроме этой производственной политики существует также необходимость увеличения инвестиций государства в деятельность специализированных учреждений, включая развитие инфраструктуры учреждений для детей в возрасте до шести лет, учреждений на полный день для школьников и учреждений по уходу за пожилыми людьми.

Хотя данное исследование и рекомендации касались нестандартных форм занятости, они также могут применяться ко всем институтам рынка труда и любым категориям работников. Необходимо реализовывать политику, гарантирующую достойный труд для всех форм занятости, так как никакие договорные отношения не могут предвидеть постоянных изменений в сфере труда. На сегодняшний день женщины составляют значительную часть трудоспособного населения, глобальные системы поставок объединяют отрасли и работников в разных странах, новые технологии изменили рабочие места, появились новые профессии, которых не существовало еще несколько десятилетий назад. Безусловно, в будущем нас ждут новые изменения. Но и в будущем нам также придется зарабатывать, чтобы иметь средства к существованию, и работа будет играть важную роль в обеспечении благосостояния человека. Таким образом, правительства, работодатели, работники и их объединения на национальном, региональном и международных уровнях должны объединить свои усилия по решению задач в сфере труда для достижения общей цели обеспечения достойного труда для всех.



## ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 На английском языке доступно по ссылке: [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS\\_354090/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm)
- 2 МОТ, 2003 г., стр.25.
- 3 См. Заключение Совещания экспертов по нестандартным формам занятости, GB.323/POL/3, опубликованы на английском языке [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS\\_354090/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm)
- 4 МОТ, 2014 г.
- 5 Euwals and Hogerbrugge, 2006 г.
- 6 МОТ, 2010 г.
- 7 Tilly, 1991 г.; Carré and Tilly, 2012 г.; Euwals and Hogerbrugge, 2006 г.
- 8 МОТ, 2016 г.
- 9 Barrientos, 2013 г.
- 10 МОТ, 2016 г.
- 11 Prahalad and Hamel, 1990 г.; Quinn and Hilmer, 1994 г.
- 12 См., например, Weil, 2014 г. Также Rubery et al., 2002 г.; Green, 2008 г.
- 13 Weil, 2014 г.
- 14 Nesheim et al., 2007 г.; von Hippel et al., 1997 г. См. также анализ штрафных санкций в отношении заработной платы в пятой главе этого отчета.
- 15 Vega-Ruiz, 2005 г.
- 16 Обследование предприятий Всемирного банка – это исследование зарегистрированных компаний с пятью и более работниками. В ходе опроса респонденты отвечают на вопрос о численности «временных или сезонных работников, то есть всех работников по договору о краткосрочном найме (менее одного года) без гарантий продления трудового договора» (Всемирный банк, 2011 г.). Это определение включает в себя сезонных работников, но не охватывает временных работников, трудоустроенных на год и более или имеющих возможность продления договора о временной занятости. В результате этого процентные показатели временных работников в стране, скорее всего, занижены.
- 17 ООН, 2013 г.
- 18 Aleksynska and Berg, 2016 г.
- 19 Это такие страны, как Бельгия, Болгария, Кипр, Чешская Республика, Эстония, Финляндия, Франция, Греция, Венгрия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Словакия, Испания, Швеция и Великобритания.
- 20 Golden, 2015 г.
- 21 Soo-Mi Eun, 2012 г.
- 22 Benjamin, 2013 г.
- 23 Matenga, 2009 г.
- 24 ОЭСР, 2010 г.
- 25 Bosio, 2014 г.
- 26 Quinlan, 2016 г.
- 27 Schweder, 2009 г.; Fabiano et al., 2008 г.; Bena et al., 2011 г. Maheshrengaraj and Vinodkumar, 2014 г.
- 28 Quinlan, Hampson and Gregson, 2013 г.
- 29 Dolado et al., 2012 г.
- 30 Fagan et al, 2014 г.
- 31 Leschke, 2007 г.
- 32 Fagan et al., 2014 г.; ОЭСР, 2010 г.
- 33 Ebisui, 2012 г.
- 34 Vacotto, 2013 г.
- 35 Serrano et al., 2014 г.
- 36 Rubiano, 2013 г.
- 37 Landau, Mahy and Mitchell, 2015 г.
- 38 См. отчет, содержащий подробную информацию о дискуссии и замечаниях, сделанных на встрече Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) и Комитета по свободе объединения (КСО) по поводу ограничений в законе и на практике, касающихся свободы объединения и ведения коллективных переговоров.
- 39 См. главу 5 отчета.
- 40 МОТ, 2015 г.
- 41 См., например, *Республика Корея* – КЭПКР, прямой запрос, С.111, опубликованный в 2016 г.; *Мадагаскар* – КЭПКР, прямой запрос, С.111, опубликованный в 2014 г.; *Турция* – КЭПКР, замечания, С.111, опубликованные в 2016. Более подробный анализ дискриминации по половому признаку в отношении занятости по срочному договору и на условиях неполного рабочего времени в странах Европы в Burri and Aune, 2013 г.
- 42 Ashford et al., 2008 г.
- 43 Davis-Blake and Uzzi, 1993 г.
- 44 Lepak and Snell, 2002 г.
- 45 Davis-Blake et al., 2003 г. См. также George and Chattopadhyay, 2016 г.
- 46 Nielen and Schiersch, 2014 г.; Hirsch and Mueller, 2012 г.; Dolado et al., 2012 г.; Lucidi and Kleinknecht, 2010 г.
- 47 Kleinknecht et al., 2006 г.; Lucidi and Kleinknecht, 2010 г.
- 48 Aleksynska and Berg, 2016 г.
- 19 Bentolila and Saint-Paul, 1992 г.; Boeri and Garibaldi, 2007 г.
- 50 Boeri and Garibaldi, 2007 г.
- 51 Cahuc and Kramarz, 2004 г.
- 52 Wiens-Tuers, 2004 г.
- 53 См. также Kalleberg and Hewison, 2013 г.
- 54 См. также Adams and Deakin, 2014 г.
- 55 Две основополагающие конвенции МОТ, касающиеся вопросов дискриминации в сфере труда, – это Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Кроме того, защита от дискриминации работников на условиях неполного рабочего времени обеспечивается двумя нормами:

- Конвенцией 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175) и Рекомендацией о работе на условиях неполного рабочего времени (182). Другие нормы, регулирующие эти вопросы, включают в себя Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (181) и Рекомендацию 2006 года о трудовом правоотношении (198).
- 56 Директива Совета ЕС 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 года о Рамочном соглашении по вопросу о неполном рабочем времени, заключенном между Союзом промышленных и предпринимательских конфедераций Европы (UNICE), Европейским центром предприятий с участием государства (СЕЕР) и Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC), а также Директива Совета ЕС 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 года о Рамочном соглашении о труде по срочным контрактам, заключенном между ETUC и UNICE и СЕЕР; Директива 2008/104/ЕС Европейского Парламента и Совета от 19 ноября 2008 года о работе, получаемой через агентства временной занятости.
- 57 Landau, et al., 2015 г. De Stefano, 2016 г. [«Временный труд»].
- 58 См. МОТ, 2003 г. и МОТ, 2006 г.
- 59 См. Casale, 2011 г.
- 60 Ameglio and Villasmil, 2011 г.; МОТ и Европейская сеть трудового права, 2013 г.
- 61 Countouris, 2011 г.
- 62 Aleksynska and Berg, 2016 г.
- 63 Weil, 2014 г.; Prassl, 2015 г.
- 64 По европейским странам см. Spattini, 2012 г. По Индии см. Landau et al., 2015 г. Подробная информация об этом инструменте защиты в Намибии представлена в труде Vamu, готовится к печати; Art. 29 BIS, Ley de Contrato de Trabajo, Аргентина; art. 35; Онтарио (Канада), Закон о повышении качества рабочих мест для роста экономики и Закон о нормах занятости 2000 года; ЮАР, Закон о трудовых отношениях.
- 65 Visser, 2017 г., готовится к печати.
- 66 См. таблицы 6.7 и 6.8 в отчете.
- 67 См. Xhafa, 2015 г.; Ebisui, 2012 г.
- 68 Schmid, 2015 г.
- 69 Visser, 2002 г.
- 70 После принятия Закона о гибких условиях труда в 2015 году работники могут также потребовать внести изменения в график работы и поменять место работы.
- 71 См. таблицу 6.11 в отчете.