

## ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИЗНАКОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Е.В. Масленникова<sup>1</sup>, Е.А. Колесник<sup>1</sup>, О.А. Антонова<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Челябинский государственный университет (Челябинск, Россия)

<sup>2</sup> Челябинский филиал Института экономики Уральского отделения РАН (Челябинск, Россия)

### Информация о статье

Дата поступления  
30 июня 2021 г.

Дата принятия в печать  
10 января 2022 г.

### Тип статьи

Обзорная статья

### Ключевые слова

Рынок труда, достойный труд, признаки, занятость населения, нестандартная занятость, прекарнизационные риски, региональная политика занятости

**Финансирование.** Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда перспективных научных исследований ФГБОУ ВО «ЧелГУ», 2021 г. Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2021–2023 гг.

**Аннотация.** Систематизируются формы нестандартной занятости населения и приводится их классификация в соответствии признакам достойного труда, а также изучаются механизмы по их включению в региональную политику занятости. Установлено, что распространение нестандартных форм занятости является объективной тенденцией, эволюционным этапом, расширяющим границы рынка труда, возможности занятости для различных групп населения. Сочетание стандартных и нестандартных форм занятости является закономерной реакцией на развитие цифровой экономики, электронного бизнеса, их применение было интенсифицировано ограничениями, связанными с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19. Вместе с этим остро встает проблема по устранению прекарнизационных рисков, соблюдению прав и гарантий занятости в этой сфере, что является одной из важнейших задач государственной политики занятости. Дано авторское определение понятия «прекарнизационные риски занятости». Представлена классификация нестандартных форм занятости по признакам достойного труда, что позволит выделить возможности их соблюдения по каждой форме, а также определить имеющиеся и потенциальные проблемы в этой сфере. Всё это позволит определить границы использования нестандартных форм занятости в деятельности органов государственной власти в части снижения напряженности на рынке труда, сокращения безработицы, обеспечения занятости отдельных категорий экономически активного населения. Авторы полагают, что государственная политика занятости должна быть направлена на социально-экономическую адаптацию населения к подобным формам занятости и обеспечение их правового регулирования для соответствия занятости признакам достойного труда, основным механизмом реализации является проектное управление. Результаты исследования могут быть использованы в дальнейшем изучении нестандартных форм занятости, а также в деятельности органов государственной власти для совершенствования региональной политики занятости и разработке мероприятий по развитию рынка труда и снижению уровня безработицы.

## THE STUDY OF FORMS OF NON-STANDARD EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF SIGNS OF DECENT WORK

E.V. Maslennikova<sup>1</sup>, E.A. Kolesnik<sup>1</sup>, O.A. Antonova<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russia)

<sup>2</sup> Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Chelyabinsk, Russia)

### Article info

Received  
June 30, 2021

Accepted  
January 10, 2022

Type paper  
Review

**Abstract.** The article presents a study devoted to the systematization of forms of non-standard employment of the population and their classification of compliance with the signs of decent work, as well as the study of mechanisms for their inclusion in the regional employment policy. It is established that the spread of non-standard forms of employment is an objective trend, an evolutionary stage that expands the boundaries of the labor market, employment opportunities for various groups of the population. The combination of standard and non-standard forms of employment is a natural reaction to the development of the digital economy, electronic business, their use has been intensified by restrictions associated with the spread of the new coronavirus infection COVID-19. At the same time, there is an acute problem of eliminating precarization risks, observing employment rights and guarantees in this area, which is one of the most important tasks of the state employment policy. The author's definition of the concept of "precarization risks of employment" is given. The classification of non-standard forms of

employment on the grounds of decent work is presented, which will allow to highlight the possibilities of their compliance for each form, as well as to identify existing and potential problems in this area. All this will make it possible to define the boundaries of the use of non-standard forms of employment in the activities of public authorities in terms of reducing tension in the labor market, reducing unemployment, and providing employment for certain categories of the economically active population. The authors believe that the state employment policy should be aimed at socio-economic adaptation of the population to such forms of employment and ensuring their legal regulation to match employment with the signs of decent work, the main mechanism of implementation is project management. The results of the study can be used in the further study of non-standard forms of employment, as well as in the activities of public authorities to improve regional employment policy and develop measures to develop the labor market and reduce unemployment.

### Keywords

Labor market, decent work, signs, employment of the population, non-standard employment, precarization risks, regional employment policy

**Acknowledgements.** Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда перспективных научных исследований ФГБОУ ВО «ЧелГУ», 2021 г. Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2021–2023 гг.

**1. Введение.** Объективной тенденцией современного рынка труда является повсеместное распространение нестандартных форм занятости, которые являются гибкими и в наибольшей степени, чем стандартные, отвечают потребностям работников и работодателей, запросам меняющихся условий внешней среды. Кроме того, сочетание стандартной и нестандартной занятости актуально для территорий, где ограничены возможности трудоустройства, в частности для моногородов, а также для отдельных групп населения, не имеющих возможности работать, например, полный рабочий день и т. д.

Вместе с тем нестандартные формы занятости порождают определенные прекаризационные риски, связанные с низкой социальной защищенностью работников, соблюдением трудовых прав и гарантий. Это затрудняет использование данных форм занятости в реализации региональной политики занятости, а с другой стороны, определяет перспективы ее совершенствования. Учитывая растущее повсеместное распространение нестандартных форм занятости и всё большее количество занятых в этой сфере, наиболее актуальными становятся вопросы приведения соблюдения в ней принципов Концепции достойного труда, получившей распространение с 1999 г.<sup>1</sup> Ее сущность составляют важнейшие аспекты социально-трудовых отношений, связанные с обеспечением приемлемого уровня занятости, социальной защиты и прав работников, необходимостью обеспечения социального диалога [1].

Согласно Концепции, выделяют следующие признаки достойного труда:

– продуктивная деятельность или производительный труд, способный обеспечивать конкурентоспособность страны;

– справедливый доход для работников;

– безопасность на рабочем месте;

– социальная защита (от безработицы, в случае беременности, необходимости ухода за ребенком, пенсионное обеспечение);

– перспективы личностного роста;

– активное участие в принятии важных управленческих решений (через профсоюзы и ассоциации предпринимателей);

– равные стартовые позиции и возможности для обоих полов [2].

Рассмотрение и изучение форм нестандартной занятости через призму признаков достойного труда с целью выявления и предупреждения прекаризационных рисков является чрезвычайно актуальной задачей.

В 2020 г. была создана программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (МОТ) на 2021–2024 гг., цель которой – «содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения и реализации принципов достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как поддержка устойчивых предприятий, расширение занятости, социальная защита, социальное обеспечение, условия и охрана труда, социальный диалог, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда»<sup>2</sup>.

В программе обозначено, что «Российская Федерация придает большое значение сотрудничеству с МОТ и полностью поддерживает основные программные положения и практические подходы МОТ в сфере достижения социальной справедливости и повышения качества жизни, определяющие достойный труд как важную цель для действий на национальном уровне»<sup>3</sup>.

Одним из важнейших базовых приоритетов, указанным в программе, является расширение возможностей занятости и повышение производительности труда, а также модернизация трудового законодательства и системы квалификаций. В рамках данного направления, в числе прочих, предусмотрены следующие цели (результаты): «содействие переходу от неформальной занятости к формальной; изучение международных практик регулирования нестандартных форм занятости, включая агентскую, удаленную, комбинированную, временную, частичную и платформенную занятости; развитие профессиональной ориентации с учетом потребностей рынка труда»<sup>4</sup>.

Таким образом, Концепция достойного труда лежит в основе государственной политики в сфере занятости. Нестандартная занятость является одной из быстроразвивающихся сфер, в которой приоритетным становится создание условий для реализации основных положений и признаков Концепции достойного труда.

Также следует особо отметить такое относительно новое явление, как развитие гиг-экономики и связанной с ней платформенной занятости. Гиг-экономика, или экономика подработок, предполагает, что сотрудников не принимают на постоянную работу в организацию, а привлекают на временной основе для реализации определенных проектов. В основе такой экономики лежат цифровые платформы, например *Uber*, *Airbnb*, *Upwork*. Исходя из этого, платформенная занятость осуществляется через работу на цифровых платформах, соединяющих заказчиков и исполнителей, обычно это временная и/или частичная занятость, ограниченная рамками отдельного проекта. Развитие гиг-экономики обусловлено выгодами, которые она приносит работникам и работодателям. Так, работники через цифровые платформы имеют доступ к постоянному потоку проектов, тогда как работодатели достаточно быстро находят исполнителей и при этом сокращают издержки на рабочую силу.

Новая экономическая модель гиг-экономики, охватывающая многообразие форм краткосрочной занятости, быстро распространяется по миру, становится повседневной реальностью и трансформирует занятость на рынке труда. Развитие технологической инфраструктуры, несмотря на свою значимость, не объясняет в полной мере неравномерность проникновения гиг-экономики и вариации ее воздей-

ствия на разные секторы, профессии и уровни квалификации [3].

Н. Баник и М. Падалкар отмечают, что можно констатировать потребность в адресных мерах по адаптации экономики к новой модели, включая переобучение и создание альтернативных возможностей трудоустройства для «традиционных» работников, уступающих рабочие места гиг-занятым [3].

Исходя из этого, актуальным становится изучение и обобщение имеющегося опыта в сфере обеспечения нестандартной занятости в контексте признаков Концепции достойного труда для формирования и конструктивного применения ее новых форм, предполагающих расширение рынка труда, в том числе за счет развития и использования цифровых технологий, а также включения данных форм в региональную политику занятости для решения проблем безработицы и расширения возможностей рынка труда.

Для этого необходимо изучить и систематизировать нестандартные формы занятости, классифицировать их на соответствие признакам достойного труда, рассмотреть те из них, которые осуществляются с использованием цифровых технологий, определить направления их использования в региональной политике занятости для социально-экономической адаптации населения и создания более широких возможностей для трудоустройства.

Кроме того, необходимо изучить прекаризационные риски, сопряженные с нестандартными формами занятости. Как отмечает С.И. Котова, работа рынка труда в условиях гиг-экономики имеет гибкость с двух сторон: и работники, и работодатели могут выбирать друг друга. Кроме того, работодатель не гарантирует занятость, например, при отсутствии заказов, а работник в любой момент без предупреждения может отказаться от сотрудничества с данным работодателем [4].

Порождаемые этим прекаризационные риски выступают ограничениями при применении подобных форм занятости, поэтому необходимо, с одной стороны, предупреждать потенциальных работников об имеющихся рисках, а с другой стороны, разрабатывать мероприятия по их нейтрализации.

**2. Обзор литературы.** Актуальность исследования подтверждается большим количеством работ, посвященных нестандартным формам занятости. На данный момент у авто-

ров отсутствует единый подход к определению понятия «нестандартная занятость».

Исследователи преимущественно описывают признаки, по которым данную форму занятости можно считать нестандартной. Например, Б.А. Мусаев выделяет следующие признаки:

- гибкость труда в плане продолжительности рабочего времени;
- нестандартные формы регламентации трудовых отношений между работодателем и работником;
- нестандартные организационно-правовые условия трудовой деятельности;
- отражение непрерывно изменяющихся экономических условий;
- сочетание интересов как работника, так и работодателя в выборе форм труда;
- переложение повышенных предпринимательских рисков на работников через минимизацию гарантий обеспечения трудовых прав [5].

В своем исследовании С.И. Котова отмечает, что в современных условиях обоснован многомерный подход к определению признаков нестандартной занятости. Она подчеркивает, что нестандартная занятость – это:

- нетипичные трудовые отношения с точки зрения трудового законодательства (наличия структурных не модифицированных элементов классического трудового правоотношения);
- незащищенная (прекаризованная) занятость – с точки зрения соответствующих социальных гарантий для занятых на рынке труда [4].

Также С.И. Котова делает предположение, что в скором времени не совсем корректно будет называть «нестандартным» лишь то, что не укладывается в рамки классического трудового правоотношения, поскольку смена формы организации труда делает одинаково «стандартными» и занятость в рамках классического трудового правоотношения, и в рамках нетипичного трудового правоотношения [4], отмечая, что в обоих случаях это занятость в сфере несамостоятельного труда.

Таким образом, в рамках данного исследования под стандартной занятостью понимается занятость по найму на условиях полного рабочего дня с использованием бессрочного трудового договора под прямым руководством работодателя или назначенных им руководителями. В свою очередь нестандартная заня-

тость – это все формы занятости, которые отклоняются от описанных в Трудовом кодексе РФ стандартных условий для конкретного вида труда [5]. Похожего подхода придерживается С.И. Котова, предлагая в качестве критерия для разграничения стандартной и нестандартной занятости осуществление трудовой деятельности в рамках классического или нетипичного правоотношения [4].

Систематизации и классификации нестандартных форм занятости посвящено достаточно много работ. В зависимости от целей исследования авторы предлагают различные классификации.

Н.В. Дорохова проводит классификацию с позиции влияния нестандартных форм на развитие человеческого потенциала в целях повышения степени адаптации занятости населения. Для этого предлагаются критерии, которые учитывают положения Концепции достойного труда МОТ, и в зависимости от наличия у формы занятости положительных или отрицательных характеристик они делятся на две группы:

- прогрессивные (способствующие развитию человеческого потенциала): дистанционная занятость, самозанятость;
- регрессивные (сдерживающие развитие человеческого потенциала): вторичная занятость, недозанятость, занятость на условиях срочных трудовых договоров, агентская занятость, временная занятость, занятость на условиях гражданско-правовых договоров (ГПД) [6].

Также Н.В. Дорохова отмечает, что социально-трудовые отношения в сфере занятости гибко реагируют на изменения, и исходя из этого представленная классификация также будет претерпевать изменения [6]. Вместе с тем автор отмечает, что недостатком данной классификации является то, что однозначного деления форм занятости на эти две группы не существует, и при смене критериев возможен переход формы занятости из одной группы в другую.

Б.А. Мусаев предлагает «классификацию нестандартных видов занятости по следующим критериям:

- нестандартный трудовой договор (дополнительная и временная занятость);
- нестандартные условия занятости (неформальная и теневая занятость);
- продолжительность рабочего времени (неполная занятость и сверхзанятость);

– способ организации труда (занятость с особыми условиями труда, удаленная занятость, занятость в агентствах, предоставляющих труд третьим лицам, занятость на основе договора по выполнению определенного объема работ);

– статус работодателя (занятость на незарегистрированном предприятии, занятость у физического лица, занятость в домашнем хозяйстве)» [5, с. 11].

Б.А. Мусаев указывает, что в основе такого деления лежит признак стандартности / нестандартности организационно-правовых условий [5].

Похожую классификацию предлагает Е.А. Заруцкая, которая подробно характеризует представленные формы занятости, отмечая их достоинства и недостатки для работника [7].

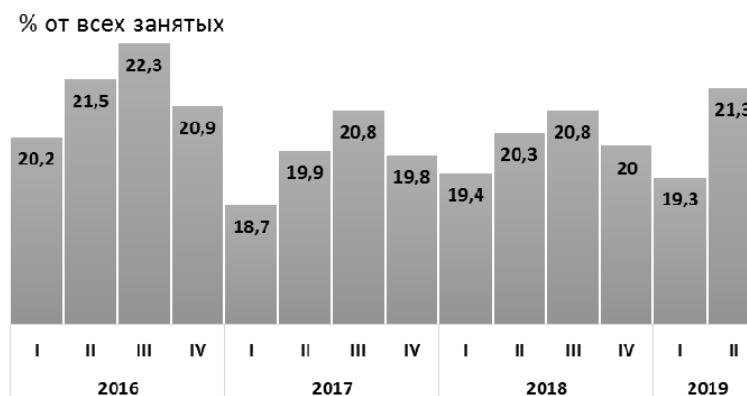
Международное бюро труда выделяет «четыре основные группы нестандартных форм занятости: (1) временная занятость, (2) занятость на условиях неполного рабочего времени, (3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, (4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость»<sup>5</sup>. В пределах этих четырех групп существуют различные подгруппы, зависящие от специфики каждой страны. Также МОТ указывает на то, что занятость в рамках нестандартных форм во многих случаях исключает или минимизирует защиту, предусмотренную трудовым законодательством и системой социального обеспечения.

Также следует отметить, что многие авторы сходятся в том, что в формах нестандартной занятости проявляются прекаризационные признаки, связанные с нестабильностью, не-

надежностью, неустойчивостью, незащищенностью работников в трудовых отношениях. Так, С.И. Котова отмечает, что нестандартная занятость является следствием прекаризации, она обусловлена изменениями на рынке труда, влекущими неопределенное, неустойчивое положение занятого с позиций социальных гарантий на рынке труда [4].

Такие прекаризационные трудовые отношения ведут к неформальной занятости и появлению нового социального слоя, определяющего и формирующего поведение людей, образующих новый класс – «прекариат» (от лат. *precarium* – «нестабильный, ненадежный, рискованный»). Под прекариатом Г. Стэндинг предлагает понимать социальный слой людей, не имеющих постоянной работы, следовательно, не имеющих и стабильных источников доходов, достаточных для нормальной жизнедеятельности [8].

Согласно данным российской статистики, в абсолютном выражении численности работников в секторе неформальной занятости потенциал формирования прекариата можно оценить как весьма существенный. Можно отметить и тенденцию роста числа занятых в этом секторе. Так, в 2009 г. в секторе неформальной занятости было зафиксировано 13,4 млн чел., в 2016 г. – 15,4 млн чел., в 2017 г. – 14,3 млн чел., что составляет 19,8 % от общей численности занятых в 2017 г.<sup>6</sup> По данным РБК, к середине 2019 г. доля работающих неофициально достигла 21,3 % (см. рис.). Почти 22 % от всего числа занятых трудятся в неформальном секторе. Это мощный потенциал для роста и развития прекариата.



*Доля занятых в неформальном секторе экономики, 2019 г.*

(Росстат сообщил о росте неформальной занятости в России // РБК. 5 сент. 2019.

URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/09/2019/5d6e74fb9a794709eeba4f8c>)

*The share of people employed in the informal sector of the economy, 2019*

(RBC, September 5, 2019, available at: <https://www.rbc.ru/economics/05/09/2019/5d6e74fb9a794709eeba4f8c>)

В настоящее время в рамках форм стандартной занятости возникает немало трудовых конфликтов между работниками и работодателями. Так, по данным сайта «Онлайнинспекция.рф», основными проблемами, с которыми обращаются трудоспособные граждане, являются: задержка заработной платы (107 703 обращения), невыплата расчета при увольнении (84 974 обращения), иное нарушение прав работников (66 697 обращений, в том числе связанные с изменениями условий труда, рабочим временем, приемом и увольнением, социальным страхованием и др.)<sup>7</sup>. В связи с этим говорить о том, что в стандартной форме занятости права работников работодателями не нарушаются и занятость полностью отвечает принципам достойного труда, не корректно. Таким образом, ни в одной из форм занятости – как стандартной, так и нестандартной – фактически не соблюдаются составляющие достойного труда, определенные МОТ: достойная заработная плата, гарантии занятости, эффективный социальный диалог, социальная защита.

Анализ зарубежного опыта исследований нестандартных видов занятости и составляющих достойного труда показал, что ряд авторов отмечает важность изучения предикторов и результатов различных условий труда. В их исследованиях представлены эмпирические оценки соответствия нестандартной занятости критериям достойного труда [9–12]. Например, люди, которые сталкиваются с тяжелыми рабочими условиями, как правило, с трудом удовлетворяют свои потребности в выживании и часто сталкиваются с психологическими проблемами и проблемами, связанными со здоровьем и работой. В период пандемии COVID-19 работники, у которых были достойные условия труда с большей стабильностью, могли продолжать работать удаленно, в то время как другие, работающие в нестабильных условиях труда, с большей вероятностью были уволены или вынуждены работать в небезопасных условиях [9; 10].

D.L. Blustein с соавторами в своем исследовании используют личностно-ориентированную перспективу для выявления уникальных субпопуляций среди американцев, работающих в различных конфигурациях достойной работы и нестандартной занятости для моделирования взаимосвязи условий работы с предикторами и переменными результата. В моделировании применяются факторы макроуровня: маргинализация и экономические ограниче-

ния, которые влияют на желание работать и профессиональную адаптацию, что определяет доступ к достойному труду. Путем изучения аспектов интеграции достойной работы и нестандартной занятости были определены профили конфигураций условий труда, по которым затем были произведены эмпирические оценки. В результате исследования авторы делают вывод: «чтобы в полной мере представить спектр условий, которые воспринимаются современными американскими рабочими, наши результаты показывают, что аспекты достойной работы и нестандартной занятости следует рассматривать совместно» [11].

H.J. Kim, R.D. Duffy, B.A. Allan отмечают, что только 35 % участников их исследования сообщили о результатах выше среднего по всем пяти компонентам достойного труда при нестандартной занятости. Авторы в своем исследовании использовали пять групп с разными профилями достойного труда: (а) средний, (б) низкий уровень медицинского обслуживания, (в) нестабильная работа, (г) только медицинское обслуживание и (д) достойная работа. Последующий анализ, сравнивающий каждую группу по демографическим характеристикам (пол, занятость, образование), теоретическим предикторам (экономические ограничения, маргинализация, волеизъявление работы) и теоретические результаты (удовлетворенность работой, удовлетворенность жизнью), выявил заметные различия между пятью группами [12].

Также интересны результаты исследования международного опыта, полученные Н.Л. Лютовым в ходе изучения влияния нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие [13]. В частности, он отмечает, что широкое распространение нестандартных форм занятости в совокупности с либерализацией трудового законодательства и сокращением социальных гарантий в сфере труда создает высокие риски для экономики, такие как сегментация рынка труда, вымещение стабильных форм занятости неустойчивыми, снижение уровня жизни населения и платежеспособного спроса.

Таким образом, нестандартная занятость связана прежде всего с нетипичными трудовыми правоотношениями, что усиливает прекаризационные риски, остро ставит проблемы обеспечения признаков достойного труда. Учитывая объективные условия развития нестандарт-

ных форм занятости, в перспективе возникновение новых ее форм, связанных с развитием цифровой экономики, необходимо провести классификацию нестандартных форм занятости с позиции обеспечения признаков достойного труда, исходя из этого рассмотреть перспективы их использования в решении проблем занятости и безработицы.

### 3. Гипотеза и методы исследования.

Целью исследования является систематизация нестандартных форм занятости и их классификация в соответствии признакам достойного труда для дальнейшего их использования в реализации региональной политики занятости в качестве новых возможностей трудоустройства населения и снижения напряженности на рынке труда.

Задачами исследования являются:

– на основе проведенного анализа имеющихся исследований систематизировать и классифицировать формы нестандартной занятости по признакам достойного труда;

– предложить рекомендации по включению данных форм занятости в региональную политику в сфере труда.

Теоретической основой исследования являются работы российских и зарубежных ученых в области изучения рынка труда и занятости населения, обобщение отечественного и зарубежного практического опыта в этой сфере. Методами исследования послужили логический и системный анализ, а также метод изучения причинно-следственных связей.

Для анализа сложившейся к настоящему времени методологии научного познания сферы труда и занятости населения авторами был использован эволюционный подход, под которым понимается, как отмечает Н.В. Дорохова, «сложившаяся система теоретико-методологических положений теории эволюции, применяемых для исследования, интерпретации, оценки и систематизации научных знаний, а также для синтеза научных гипотез и решения разноуровневых теоретико-методологических задач. Это такой вектор социально-экономического развития, для которого характерно поступательное движение от менее сложной к более сложной структуре экономики и общества, повышение степени их адаптивности к изменяющимся условиям, более совершенная их организация» [6, с. 83].

«Основным свойством отношений занятости в современных условиях выступает их

гибкость, что в конечном итоге провоцирует возникновение новых форм занятости. Кроме того, социально-трудовые отношения на сегодняшний день характеризуются всё более высокой степенью неопределенности» [6, с. 86]. Глубокие трансформационные процессы, происходящие в экономике, требуют выработки адекватной политики в социально-трудовой сфере, ее адаптации к меняющимся условиям, при этом необходимо учитывать критерии достойного труда, рекомендованные МОТ, которые позволяют оценить доступность и качество занятости.

Авторы исследования выдвигают следующую гипотезу: расширение использования нестандартных форм занятости в решении проблем безработицы является объективной необходимостью, отвечающей тенденциями развития рынка труда и ограниченности возможностей создания рабочих мест со стандартной занятостью; функция государства в данном случае направлена на информирование населения о таких формах занятости, обучение, а также снижение прекаризационных рисков, связанных с этими формами занятости.

**4. Результаты исследования.** Прежде всего, занятость в любой ее форме должна отвечать стандартам достойного труда, представленным в соответствующей Концепции МОТ. В ней указано, что достойным может называться труд, который является свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинство человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности [14].

Если занятость не отвечает признакам достойного труда, то ее принято называть прекаризационной занятостью. «Прекаризация подразумевает процесс ухудшения условий труда, снижения уровня заработной платы, урезания социальных гарантий и т. п. С помощью термина "прекаритет" характеризуется совокупность неблагоприятных условий существования работника в системе трудовых отношений, способствующих снижению качества его трудовой жизни. При обозначении нестандартных и нестабильных форм занятости без социальных гарантий используется понятие "прекаризационный труд", а работники, осуществляющие свою трудовую деятельность в условиях прекаризационных трудовых отношений, от-

носятся к классовой страте общества, называемой "прекариат"» [15, с. 803–804].

Прекаризационная занятость носит неустойчивый, нестабильный, незащищенный характер, который вызывает возникновение рисков, которые в рамках такой занятости принято называть прекаризационными. Как известно, риск представляет собой возможную опасность, угрозу, вероятность неблагоприятного или неожиданного (в том числе положительного) результата действий или развития событий. Под прекаризационными рисками занятости авторы исследования понимают возникновение опасности нарушения прав работников со стороны работодателей, занятость, не соответствующую признакам достойного труда.

В таблице представлена классификация форм нестандартной занятости для применения в трудоустройстве граждан на соответствие их признакам достойного труда. Такой подход позволит определить прекаризационные риски

и разработать мероприятия по их снижению. Так как для отдельных групп трудоспособного населения работа в нестандартных формах очного формата и гиг-экономике может стать новой возможностью занятости, а знание рисков и то, как их можно снизить, позволит найти оптимальные решения для их применения. К формам нестандартной занятости очного формата мы относим: работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, сезонный труд, труд от случая к случаю, в том числе поденную работу, работу по вызову, лизинг работников, многосторонний заемный труд, найм работников третьей стороной и т. п. На рынке труда появляются новые формы нестандартной занятости, связанные с гиг-экономикой, к ним будем относить: фрилансинг, крауд-технологии, дистанционную занятость, платформу занятость и т. п.

**Классификация форм нестандартной занятости на соответствие признакам достойного труда**  
**Classification of forms of non-standard employment for compliance with the signs of decent work**

Формы нестандартной занятости	Признаки достойного труда						
	Достойная (справедливая) заработная плата	Содействие занятости	Социальное партнерство (диалог)	Социальные гарантии, защита	Безопасные условия труда	Перспективы личного роста	Равные возможности
Временная занятость (очные формы: работа по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, сезонный труд, труд от случая к случаю, в том числе поденная работа – и формы гиг-экономики: фриланс, дистанционная занятость, крауд-технологии и т. п.)	Оплата осуществляется за час, день или рабочий период. В формах гиг-экономики несправедливость в вознаграждении	Заключается срочный трудовой договор, ГПД с возможностью продления срока договора	Возможны трудовые конфликты. В формах гиг-экономики сотрудничество ограничено, права не защищены	Доступ ограничен. В формах гиг-экономики снижение власти и прав на переговоры	Работодателем могут не обеспечиваться. В формах гиг-экономики отсутствует адаптация к безопасным условиям труда	Перспективы ограничены	Возможна дискриминация. В формах гиг-экономики дискриминации больше подвержены женщины
Работа на неполное рабочее время и работа по вызову (гиг-экономика, платформенная занятость)	Режим оплаты устанавливается работодателем индивидуально	В ГПД фиксируется работа не более 30–35 ч в неделю. Отсутствует стабильный график работы.	В платформенной занятости не поощряются коллективные действия, общение между работниками платформы. Работники зависят от политики платформы, которая полностью контролирует их работу. Работодатель не обязан гарантировать определенное количество часов занятости	Доступ ограничен	Работодателем могут не обеспечиваться	Перспективы ограничены	Возможна дискриминация



Окончание табл.  
The end of Table

Формы нестандартной занятости	Признаки достойного труда						
	Достойная (справедливая) заработная плата	Содействие занятости	Социальное партнерство (диалог)	Социальные гарантии, защита	Безопасные условия труда	Перспективы личного роста	Равные возможности
Многосторонние трудовые отношения (гиг-экономика, платформенная занятость)	Оплату труда выплачивает агентство, которое предоставляет временный персонал. В платформенной занятости оплата труда выплачивается индивидуально	Агентство заключает ГПД с работником. Работник не находится в штате организации, которой предоставляет услуги. В платформенной занятости заключается договор с платформой	Социальный диалог отсутствует, так как по сути трудовые отношения не возникают. В платформенной занятости коллективные действия не приветствуются	Доступ ограничен. В платформенной занятости доступ ограничен	Работодателем могут не обеспечиваться в полном объеме, как штатным работникам. В платформенной занятости обеспечение безопасных условий труда не предусмотрено	Перспективы ограничены. В платформенной занятости перспективы ограничены	Возможна дискриминация
Замаскированные трудовые отношения / зависимая самостоятельная занятость / платформенная занятость	Оплата труда зависит от одного или нескольких клиентов	Заключается ГПД, договор о сотрудничестве, договор с третьими лицами	Социальный диалог ограничен из-за отсутствия четких прав и обязанностей как со стороны работников, так и со стороны работодателей	Положения трудового законодательства, действие системы социального обеспечения не распространяются	Минимальные гарантии, предусмотренные законодательством	Перспективы ограничены	Возможна дискриминация

Таким образом, во всех формах нестандартной занятости мы наблюдаем нарушение признаков достойного труда, особенно это относится к формам гиг-экономики. МОТ указывает, что труд должен быть достойным независимо от его формы, и это требует выработки мер по совершенствованию законодательного регулирования рынка труда.

На основе анализа международных трудовых норм и опыта отдельных стран в МОТ предложены «рекомендации по четырем 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»<sup>8</sup>.

Рекомендации, в числе прочего, основаны на том, что возможности снижения нестабильности занятости находятся в плоскости создания «достойных рабочих мест», развития и совершенствования системы социальных

гарантий. Таким образом, несмотря на возможные прекаризационные риски и другие угрозы, возникающие в нестандартных формах занятости, для населения открываются новые возможности трудоустройства в месте проживания.

Таким образом, основными задачами, по мнению авторов, по включению нестандартных форм занятости в региональную политику на рынке труда будут:

- гармоничное сочетание стандартных и нестандартных форм занятости, обеспечение их согласованного, сбалансированного развития, соответствующего потребностям граждан и общества;
- создание условий для реализации признаков достойного труда независимо от формы занятости;
- расширение профориентационной работы и информированности населения по видам нестандартной занятости, возможностей трудоустройства по этим направлениям;
- выстраивание системы обучения и переобучения населения по компетенциям, востребованным в гиг-экономике и для работы в условиях платформенной занятости.

Таким образом, основной задачей государственной политики занятости является обеспечение условий социально-экономической адаптации населения в условиях развития нестандартных форм занятости.

Вместе с тем существуют сложности в реализации данных задач, связанные с отсутствием координации деятельности участников рынка труда (государство, работники, работодатели). Также, как отмечает Б.А. Мусаев, недостаточное внимание уделено совершенствованию инфраструктуры рынка труда в части мониторинга и регулирования нестандартной занятости с целью адекватного ее включения в систему трудовых отношений [5].

Организационным механизмом решения данных вопросов может служить проектное управление. Проекты по включению в политику занятости нестандартных форм могут быть осуществлены как самостоятельно, так и в рамках региональных программ занятости, а также включены в качестве блока мероприятий по содействию занятости и повышению конкурентоспособности рабочей силы в национальные проекты. Непосредственными исполнителями данных мероприятий будут являться центры занятости населения. Также мероприятия по расширению использования нестандартных форм занятости могут быть включены в отдельные проекты по содействию занятости различных социально-демографических групп и групп населения, испытывающих объективные сложности на рынке труда (инвалиды, люди предпенсионного возраста, молодежь и т. д.).

Модель включения в региональные документы стратегического планирования, а также осуществления перспективных региональных проектов в этой сфере разработана Е.В. Масловой и реализована в Воронежской области. Так, в соответствии со стратегическим документом автором были предложены к реализации проекты «Атлас трудовых ресурсов» и «Оператор дистанционной занятости». Реализация подобных проектов, по мнению Е.В. Масловой, отвечает объективным тенденциям развития рынка труда, повышения качества государственных услуг в сфере занятости и способствует решению проблем безработицы [16].

Реализация подобных проектов будет отвечать объективным тенденциям развития рынка труда, повышения качества государственных

услуг в сфере занятости и способствовать решению проблем безработицы.

**5. Заключение.** Таким образом, распространение нестандартных форм занятости будет способствовать более активному вовлечению населения в трудовые отношения. В то же время нестандартная занятость связана с определенными прекаризационными рисками как для работников, так и для работодателей. Перспективным направлением дальнейших исследований в этой области будет разработка и апробация на базе зарубежных исследований методики эмпирических оценок соответствия условий нестандартной занятости в России критериям достойного труда. Также имеющаяся двойственность нестандартных форм занятости и их влияние на экономику, развитие социально-трудовых отношений актуализирует роль органов государственной власти в обеспечении правового поля данных форм занятости и обеспечении положений достойного труда, обозначенных МОТ. В связи с этим региональная политика занятости должна быть направлена на устранение пробелов в законодательстве, совершенствование социальной защиты работников, а также на обеспечение социально-экономической адаптации населения к данным видам занятости через профориентационные и информирующие мероприятия, а также через организацию системы обучения и переобучения. Основным механизмом реализации указанных направлений является проектное управление. Всё это позволит обеспечить эффективное сочетание стандартных и нестандартных форм занятости, расширить возможности трудоустройства и снизить напряженность на рынке труда.

#### *Примечания*

<sup>1</sup> Достойный труд: докл. ген. директора МОТ на Междунар. конф. труда (87-я сес. 1999 г.). Женева: Междунар. бюро труда, 1999. 106 с.

<sup>2</sup> Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021–2024 гг. М., 2020. С. 2. URL: [https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/Программа\\_сотрудничества\\_между\\_РФ\\_и\\_МОТ\\_2021-2024\\_RUS\\_FINAL.pdf](https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/bc/28/Программа_сотрудничества_между_РФ_и_МОТ_2021-2024_RUS_FINAL.pdf).

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Там же. С. 8.

<sup>5</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах / Международное Бюро Труда. Обзор. версия. Женева: МБТ, 2017. С. 2.

<sup>6</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. // Федеральная служба государствен-

ной статистики: офиц. сайт. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm).

<sup>7</sup> Самые популярные категории проблем // Он-лайн инспекция.рф. URL: <https://онлайнинспекция.рф/problems/cases>.

<sup>8</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. С. 23.

### Литература

1. Карпукхин Д. Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. – М. : ИЭ РАН, 2014. – 100 с.
2. Барет-Рид П. Неотъемлемые признаки достойного труда – нормальные условия работы, справедливая зарплата, адекватная социальная защита, отсутствие дискриминации, право голоса // Человек и труд. – 2003. – № 3. – С. 3–7.
3. Баник Н., Падалкар М. Распространение гигномики: тренды и эффекты // Форсайт. – 2021. – Т. 15. – № 1. – С. 15–29. – DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.19.29.
4. Котова С. И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2019. – 36 с.
5. Мусаев Б. А. Влияние нестандартной занятости на изменения социально-трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2018. – 20 с.
6. Дорохова Н. В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика : дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2020. – 333 с.
7. Заруцкая Е. А. Современные формы нестандартной занятости // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление». – 2019. – № 4. – С. 143–151.
8. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
9. Ghai Dharam P. Decent work: Concept and indicators // International Labour Review. – 2003. – Vol. 142, iss. 2. – P. 113–145. – DOI: 10.1111/J.1564-913X.2003.TB00256.X.
10. Kalleberg A. L., Vallas S. P. Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics // Precarious Work / Eds. A. L. Kalleberg, S. P. Vallas. – Bingley : Emerald Publishing Limited, 2017. – P. 1–30. – (Research in the Sociology of Work, Vol. 31). – DOI: 10.1108/S0277-283320170000031017.
11. Blustein D. L., Perera H. N., Diamonti A. J., Gutowski E., Meerkins T., Davila A., Erby W., Konowitz L. The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work // Journal of Vocational Behavior. – 2020. – Vol. 122. – Art. 103481. – DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103481.
12. Kim H. J., Duffy R. D., Allan B. A. Profiles of decent work: General trends and group differences // Journal of Counseling Psychology. – 2021. – Vol. 68, iss. 1. – P. 54–66. – DOI: 10.1037/cou0000434.
13. Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 43–50. – DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4.
14. Шебанова А. И. Достойный труд: признаки, содержания и гарантии обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 2–6.
15. Федоров А. Э., Каташинских В. С., Дворжакова З. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения // Экономика региона. – 2016. – Т. 12, № 3. – С. 802–814. – DOI: 10.17059/2016-3-16.
16. Маслова Е. В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2019. – 43 с.

### References

1. Karpukhin D.N. *Dostizhenie dostoinogo truda pri sozdanii i modernizatsii rabochikh mest* [Achieving decent work while creating and modernizing jobs]. Moscow, IE RAS publ., 2014. 100 p. (in Russian).
2. Baret-Rid P. Neotyemlemye priznaki dostoinogo truda – normal'nye usloviya raboty, spravedlivaya zarplata, adekvatnaya sotsial'naya zashchita, otsutstvie diskriminatsii, pravo golosa [The essential signs of decent work are normal working conditions, fair wages, adequate social protection, non-discrimination, the right to vote]. *Chelovek i trud*, 2003, No. 3, p. 37. (in Russian).

3. Banik N., Padalkar M. The spread of gig economy: trends and effects. *Foresight and STI Governance*, 2021, Vol. 15, no. 1, pp. 15-29. DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.19.29. (in Russian).
4. Kotova S.I. *Pravovoe polozhenie prekariata na rynke truda i kontseptsiya zanyatosti [The legal position of the precariat in the labor market and the concept of employment]*, Author's abstract. Moscow, 2019. 36 p. (in Russian).
5. Musaev B.A. *Vliyaniye nestandartnoi zanyatosti na izmeneniya sotsial'no-trudovykh otnoshenii [The impact of non-standard employment on changes in social and labor relations]*, Author's abstract. Moscow, 2018. 20 p. (in Russian).
6. Dorokhova N.V. *Transformatsiya form zanyatosti naseleniya v sovremennoi ekonomike Rossiiskoi Federatsii: teoriya, metodologiya, praktika [Transformation of forms of employment in the modern Economy of the Russian Federation: theory, methodology, practice]*, Doctoral Thesis. Moscow, 2020. 333 p. (in Russian).
7. Zarutskaya E.A. Modern forms of non-standard employment. *Vestnic Tver state university. Series "Economics and management"*, 2019, no. 4, pp. 143-151. (in Russian).
8. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. Moscow, Ad Marginem Press, 2014. 328 p. (in Russian).
9. Ghai Dharam P. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 2003, Vol. 142, iss. 2, pp. 113-145. DOI: 10.1111/J.1564-913X.2003.TB00256.X.
10. Kalleberg A.L., Vallas S.P. Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics, in: Kalleberg A.L., Vallas S.P. (eds.) *Precarious Work, Research in the Sociology of Work*, Vol. 31, Bingley, Emerald publ., 2017, pp. 1-30. DOI: 10.1108/S0277-283320170000031017.
11. Blustein D.L., Perera H.N., Diamonti A.J., Gutowski E., Meerkins T., Davila A., Erby W., Konowitz L. The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work. *Journal of Vocational Behavior*, 2020, Vol. 122, art. 103481. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103481.
12. Kim H.J., Duffy R.D., Allan B.A. Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*, 2021, Vol. 68, iss. 1, pp. 54-66. DOI: 10.1037/cou0000434.
13. Lyutov N.L. The Influence of Atypical Employment on Socioeconomic Development. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 2020, Vol. 16, no. 1, pp. 43-50. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4. (in Russian).
14. Shebanova A.I. Commendable labor: features, contents and guarantees of ensuring thereof. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2011, no. 3, pp. 2-6. (in Russian).
15. Fyodorov A.E., Katashinskikh V.S., Dvorakova Z. Precarious labour relations as a factor of social pollution. *Economy of regions*, 2016, Vol. 12, no. 3, pp. 802-814. DOI: 10.17059/2016-3-16. (in Russian).
16. Maslova E.V. *Regulirovaniye nestandartnoi zanyatosti naseleniya v Rossiiskoi Federatsii: teoretiko-metodologicheskie i prakticheskie voprosy [Regulation of non-standard employment of the population in the Russian Federation: theoretical, methodological and practical issues]*, Author's abstract. Moscow, 2019. 43 p. (in Russian).

#### Сведения об авторах

**Масленникова Елена Васильевна** – канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления

Адрес для корреспонденции: 454001, Россия, Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129

E-mail: evm26@mail.ru

РИНЦ AuthorID: 379281; SPIN-код: 5519-8802

**Колесник Елена Анатольевна** – канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления

Адрес для корреспонденции: 454001, Россия, Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129

E-mail: elena.kolesnik.007@yandex.ru

РИНЦ AuthorID: 632330; SPIN-код: 5519-8802

#### About the authors

**Elena V. Maslennikova** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management

Postal address: 129, Brat'ev Kashirinykh ul., Chelyabinsk, 454001, Russia

E-mail: evm26@mail.ru

RSCI AuthorID: 379281; SPIN-code: 5519-8802

**Elena A. Kolesnik** – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management

Postal address: 129, Brat'ev Kashirinykh ul., Chelyabinsk, 454001, Russia

E-mail: elena.kolesnik.007@yandex.ru

RSCI AuthorID: 632330; SPIN-code: 5519-8802

**Антонова Ольга Анатольевна** – канд. экон. наук,  
1доцент кафедры государственного и муниципального  
управления, 2старший научный сотрудник

<sup>1</sup> Адрес для корреспонденции: 454001, Россия, Челя-  
бинск, ул. Братьев Кашириных, 129

<sup>2</sup> Адрес для корреспонденции: 454091, Россия, Челя-  
бинск, ул. Свободы, 155

E-mail: antonova.oa@uiec.ru

РИНЦ AuthorID: 118825; SPIN-код: 7017-3950

#### **Вклад авторов**

**Масленникова Е.В.** – разработка и проведение ис-  
следования, обзор литературы, аналитическая часть

**Колесник Е.А.** – введение, обзор литературы, заклю-  
чение

**Антонова О.А.** – планирование исследования, поста-  
новка целей и задач, руководство проведением ис-  
следования, аналитическая часть

#### **Для цитирования**

Масленникова Е. В., Колесник Е. А., Антонова О. А.  
Исследование форм нестандартной занятости в кон-  
тексте реализации признаков достойного труда //  
Вестник Омского университета. Серия «Экономи-  
ка». – 2022. – Т. 20, № 1. – С. 102–114. – DOI:  
10.24147/1812-3988.2022.20(1).102-114.

**Olga A. Antonova** – PhD in Economic Sciences,

<sup>1</sup>Associate Professor of the Department of State and Mu-  
nicipal Management, <sup>2</sup>Senior Researcher

<sup>1</sup> Postal address: 129, Brat'ev Kashirinykh ul., Chelyabinsk,  
454001, Russia

<sup>2</sup> Postal address: 155, Freedom ul., Chelyabinsk, 454091,  
Russia

E-mail: antonova.oa@uiec.ru

RSCI AuthorID: 118825; SPIN-code: 7017-3950

#### **Authors' contributions**

**Maslennikova E.V.** – development and conduct of re-  
search, literature review, analytical part

**Kolesnik E.A.** – introduction, literature review, conclusion

**Antonova O.A.** – research planning, setting goals and  
objectives, research management, analytical part

#### **For citations**

Maslennikova E.V., Kolesnik E.A., Antonova O.A. The  
study of forms of non-standard employment in the context  
of the implementation of signs of decent work. *Herald of  
Omsk University. Series "Economics"*, 2022, Vol. 20, no. 1,  
pp. 102-114. DOI: 10.24147/1812-3988.2022.20(1).102-  
114. (in Russian).