

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: СУЩНОСТЬ, ФОРМЫ, МАСШТАБЫ, РЕГУЛИРОВАНИЕ

Е.В. Ванкевич, О.В. Зайцева*

В статье систематизированы теоретические подходы к пониманию сущности нестандартных форм занятости, дополнено их определение, уточнены критерии классификации нестандартных форм занятости. Выявлены основные тенденции развития нестандартной занятости в странах ЕС и в Республике Беларусь. Определены последствия распространения нестандартной занятости для различных субъектов рынка труда, предложены механизмы ее регулирования, согласующиеся с концепциями Достойного труда МОТ и сочетания гибкости рынка труда с социальной защищенностью.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, неполная занятость, временная занятость, дистанционная занятость, заемный труд.

JEL-классификация: J20, J22, J23.

Тенденция развития нестандартных форм занятости стала абсолютной для современных рынков труда начиная с 80-х годов XX в. В настоящее время нестандартно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира¹. Однако до сих пор сохраняется отсутствие методологической ясности в вопросах определения видов и форм нестандартной занятости, так как нет единства в критериях ее идентификации. Это создает сложности для статистической оценки нестандартных форм занятости и затрудняет принятие решений в отношении их управления. Поэтому постановка задачи может быть сформулирована следующим образом:

1) на основе систематизации существующих теоретических подходов к пониманию сущности нестандартных форм занятости дополнить их определение с позиций современных тенденций развития экономики, уточнить критерии их классификации. Это позволит систематизировать виды нестандартной занятости и точно определить ста-

тистические показатели для их оценки и мониторинга;

2) определить значение и последствия нестандартных форм занятости для различных субъектов рынка труда для обоснования и разработки эффективных механизмов их регулирования, согласующихся с задачами построения социально ориентированной инновационной экономики, концепций Достойного труда и сочетания гибкости рынка труда с социальной защищенностью (flexicurity).

Дестандартизация занятости как свойство современной экономики

«Стандартная занятость» не всегда была социальной и правовой нормой и появилась в конце XIX в. в условиях развивающейся индустриализации. Стандартную занятость можно рассматривать как атрибут индустриальной экономики, стереотип занятости в которой определялся тем, что по окончании своего образования большинство людей должны были устроиться на работу с полным рабочим днем к одному работодателю на все время до достижения пенсионного возраста (Fudge, Owens, 2006.

¹ OECD. 2014. Employment Outlook.

* Ванкевич Елена Васильевна (vankevich_ev@tut.by), доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Витебского государственного технологического университета (г. Витебск, Беларусь);

Зайцева Ольга Вячеславовна (olgazaiitseva@gmail.com), магистр экономических наук, ассистент кафедры менеджмента Витебского государственного технологического университета (г. Витебск, Беларусь).

Р. 15). Стандартная занятость во второй половине XX в. была оформлена жестким нормативно-правовым регулированием государства и профсоюзов (через процедуры коллективных договоров и социального партнерства, трудовое законодательство и систему социальной защиты наемных работников).

Однако производственно-экономические изменения конца XX в. обусловили массовое отклонение от стандартных условий занятости. Ряд экономистов причины появления нестандартности в организации занятости населения и отказа в трудовых отношениях от коллективных договоров и жесткой государственной регламентации занятости связывают с нефтяным кризисом (Kalleberg, 2000), который обусловил замедление темпов экономического роста, что привело к высокому уровню безработицы, особенно в Европе. Ее экономика первой оказалась не в состоянии генерировать достаточное количество рабочих мест для обеспечения полного рабочего времени по найму для всех категорий работников.

Как следствие, появилось большое количество рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличные от «стандартных». В процессе структурных изменений экономик развитых стран снижалась доля традиционной крупной промышленности, предъявлявшей основной спрос на стандартную занятость. Расширился сектор услуг, нуждающийся в работниках, которые могли бы функционировать в условиях гибкого временного режима с большей или меньшей продолжительностью рабочего дня, чем предусмотрено законодательством. Возросли требования работодателей к мобильности рабочих ресурсов, которые в случае необходимости могли бы легко перемещаться на другие рабочие места. Это привело к усилению роли срочного трудового договора. Переход к постиндустриальному обществу, связанный с ним технологический прогресс, и прежде всего развитие информационных технологий, обеспечили технико-экономические предпосылки для развития небольших гибких производств, специализации и аутсорсинга. Вследствие этого возрос спрос на работников, способных и готовых работать в часто меняющихся и нестандартных усло-

виях. Данные процессы были подкреплены появлением современных средств связи и мобильных компьютеров, имеющих высокоскоростной доступ в Интернет, что позволяет выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации-работодателя или заказчика.

Сокращение численности и роли «стандартных» работников в экономике способствовало «размыванию» социальной базы профсоюзов. Ослабление последних, в свою очередь, политически облегчало работодателю дальнейшую ликвидацию «дорогих» (социально защищенных и обеспеченных разнообразными льготами) стандартных рабочих мест или перевод их в разряд более «дешевых» нестандартных. Определенный вклад в процесс «дестандартизации» занятости населения внесли демографические изменения, произошедшие в структуре рабочей силы развитых стран. Они связаны с выходом на рынок труда замужних женщин, пожилых граждан, молодежи. Конкуренция на рынке труда значительно возросла, что привело к увеличению трудового ресурса и созданию тем самым значительного спроса на рынке рабочих мест с сокращенным рабочим временем. Параллельно, непрерывная модернизация, автоматизация действующих производств, сопровождаемая внедрением новых трудосберегающих технологий с другими требованиями к рабочей силе, привели к росту производительности труда и появлению нового типа кадрового ресурса, главной особенностью которого становится отношение к труду как к неосновному виду деятельности. В условиях роста уровня благосостояния населения и диверсификации источников доходов в странах ОЭСР появляются целые сегменты работников, которые могут позволить себе отказаться от полного рабочего дня.

Таким образом, к концу XX – началу XXI в. обозначились новые факторы, обуславливающие развитие нестандартных форм занятости, которые связаны с формированием инновационной экономики и е-экономики. Наиболее существенными характеристиками трудовых отношений в этих условиях выступают количественная гибкость (изменяется либо число занятых,

либо продолжительность рабочего времени), функциональная (используя уже имеющийся контингент, фирма переучивает персонал, меняет его местами), пространственно-временная (использование гибких форм рабочих мест и организации трудового процесса, внедрение дифференцированных форм найма и увольнения). Формирование е-экономики означает развитие информационно-коммуникационных технологий, которые делают стандартный режим работы невыгодным и неудобным.

Сущность и классификация нестандартных форм занятости

Исследования, касающиеся сущности нестандартной занятости и последствий ее влияния на экономику и рынок труда, затруднены отсутствием единого определения нестандартной занятости (Connelly, Gallagher, 2004; De Cuyper et al., 2008). Общепринято определять нестандартную занятость как трудовые отношения, отклоняющиеся от стандартной модели полной, регулируемой и открытой занятости у одного работодателя в течение длительного периода времени по одному или нескольким из критериев (продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, длительность трудовых отношений, расположение рабочего места, социальная защищенность и т. д.) (Гимпельсон, Капелюшников, 2006; Kalleberg, 2000; Fudge, Owens, 2006). При этом «модель традиционной (типичной) занятости предполагает заключение бессрочного трудового договора на полный рабочий день на стационарном рабочем месте под контролем работодателя, с постоянным окладом» (Лушников, 2008).

Эксперты международной организации труда к нестандартным формам занятости относят работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы (временные или срочные контракты, агентскую занятость, самозанятость, неполный рабочий день) (Ibisu, 2012).

В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников характеризуют нестандартную занятость как форму занятости с большей свободой действий и меньшей регламентацией организации труда (2005. С. 4). К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов определяют нестандартные формы занятости как «формы трудоис-

пользования рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников» (2008). По мнению М.А. Винокурова, Н.А. Горелова, «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы» (2004). «...Нестандартная занятость представляет собой комплексы трудовых правоотношений, у которых отсутствует хотя бы одна из пяти обязательных черт, характеризующих понятие «стандартная занятость»: работа у одного нанимателя; работа в производственном помещении и с орудиями труда, принадлежащими работодателю; стандартная рабочая нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года; бессрочный трудовой договор; нахождение в сфере действия трудового права» (Чичина, 2004. С. 41).

Таким образом, под нестандартной занятостью правомерно понимать тип трудовых отношений постиндустриальной экономики, характеризующийся многообразием форм заключения трудовой сделки по ее условиям (срок, нормативное оформление), расположению рабочего места и типу работодателя. К нестандартным они относятся потому, что отличаются от стандартных форм занятости, свойственных индустриальной экономике.

Вопрос о критериях идентификации нестандартных форм занятости остается важным, так как от этого зависит перечень их конкретных видов. В настоящее время не выработано единого подхода к классификации нестандартных форм занятости. Исследователи относят к ним работу по срочным трудовым договорам, в режиме неполного рабочего времени, телеработу, заемный труд (Киселев, 2006), лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс (Подшибякина, 2009). В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников относят к нестандартным следующие формы занятости: непостоянную (временную) занятость, неполную занятость; недозанятость; сверхзанятость; самостоятельную занятость; неформальную занятость; занятость в домашних хозяйствах населения (2006. С. 19). На

наш взгляд, в обозначенных подходах происходит дублирование одних и тех же по сути форм нестандартной занятости, поэтому представляется правомерным упорядочить их классификацию с помощью пяти критериев идентификации занятости: условия заключения трудового договора, продолжительность рабочего времени, расположение рабочего места, тип работодателя, тип занятости (табл. 1).

Рассмотрим более подробно обозначенные формы нестандартной занятости.

Понятие **временной (непостоянной)** занятости впервые было введено в научный оборот в 1985 г. А. Фридманом. Под непостоянной занятостью он понимал нестабильные трудовые отношения, возникающие при временном увеличении спроса на труд, которое, в свою очередь, обусловлено временным ростом спроса на продукцию фирм. Позднее Бюро статистики труда США предложило следующее определение: непостоянная занятость – это «любая работа, при устройстве на которую индивид не заключает ни формального, ни неформального контракта на длительный период времени» (Hipple, 2001. P. 3).

Проблемы анализа непостоянной формы занятости нашли также отражение в работах В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, В.М. Жеребина, Т.С. Карабчук, И.Е. Калабихиной, Р.М. Нуреева, Т.С. Бан-

дюковой, Н.Т. Вишневецкой, Е.Я. Варшавской, И.В. Розмайнского, А.Е. Шаститко, А.Н. Олейника и др. Исследователи часто используют различную терминологию. Например, непостоянная занятость (non-permanent); занятость с фиксированным сроком окончания (fixed-term); занятость, ограниченная по времени определенными условиями (contingent); случайная (casual) занятость; временная (temporary) занятость; неустойчивая (precarious) занятость.

Проблема непостоянной занятости часто исследуется в контексте существования двойственного рынка труда, предполагающего жесткое разделение «хороших» и «плохих» рабочих мест и неравный доступ к рабочим местам разного типа. При таком подходе непостоянная занятость рассматривается как одна из форм «плохих», ненадежных, негарантированных рабочих мест во вторичном сегменте рынка труда (Kalleberg, 2000; Auer, 2005).

ОЭСР определяет непостоянную занятость как «все типы занятости, которые не обладают той же степенью защиты от расторжения контракта, как в случае постоянной занятости»². В «стандартном» случае срок действия трудового договора не ограничен, расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь

² OECD. 2014. Employment Outlook. P. 142.

Таблица 1

Критерии и формы нестандартной занятости

Критерий выделения нестандартной занятости	Формы нестандартной занятости
Условия заключения трудового договора	1. Временная (непостоянная) занятость 2. Неформальная занятость
Продолжительность рабочего времени	1. Неполная (частичная) занятость: <ul style="list-style-type: none"> • добровольная • вынужденная. 2. Сверхзанятость
Расположение рабочего места	Дистанционная занятость: <ul style="list-style-type: none"> • по степени использования ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> - с использованием ИКТ (e-занятость, телетруд, телеработа); - без использования ИКТ; • по специфике рабочего места: <ul style="list-style-type: none"> - работа на дому; - работа в специально оборудованном офисе
Тип работодателя	1. Заемный (привлеченный) труд 2. Самозанятость
Тип занятости	Дополнительная (вторичная)

Источник. Составлено авторами.

при соблюдении ряда административных и финансовых условий, что ведет к издержкам увольнения постоянных работников.

В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников определяют временную занятость как «любую занятость в рамках трудовых отношений, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре (письменном или устном) и конечна во времени», и отмечают, что «понятие временной (непостоянной) занятости является характеристикой трудового договора, а не фактической продолжительности работы у конкретного работодателя» (2006. С. 123).

ОЭСР выделяет следующий набор видов временной занятости: занятые по срочным трудовым контрактам; работники, нанятые агентствами, предоставляющими труд третьим сторонам; договоры на выполнение определенных услуг или на выполнение определенного объема работ; сезонная работа; замещение временно отсутствующих работников (отсутствующих, например, по семейным причинам); работа, которая выполняется в случае необходимости (например, уборка квартир по вызову); нанятые на один день; ученики (занятые в рамках программы обучения, но без гарантий последующей занятости); лица, занятые в рамках программы создания рабочих мест².

На наш взгляд, перечисленные подходы различаются степенью детализации форм трудового договора и продолжительности занятости (от одного дня до более длительных периодов времени).

Временная занятость сдерживает отток рабочей силы в сферу экономической неактивности или безработицы, обеспечивает безработным возможность вернуться в сферу занятости, включая регулярную и стандартную. Но при этом уменьшается роль специфического человеческого капитала, который воплощается в длительном стаже и защищается высокими издержками увольнения.

Непостоянная занятость расширяет возможности работодателя в приспособлении численности занятых к конъюнктуре рынка и экономическому циклу, позволяет сдерживать рост затрат на персонал и более эффективно использовать труд. Все это позитивно влияет на создание рабочих

мест, на обеспечение более высокого уровня занятости и снижение безработицы, рост производительности труда и укрепление конкурентоспособности организаций. Проявляя гибкость в сфере занятости, предприятия могут регулировать число работников (гибкость численности), продолжительность труда (гибкость рабочего времени), размер и формы вознаграждения (гибкость заработной платы), содержание трудового процесса (гибкость организации труда), место выполнения трудовых функций (гибкость рабочего места).

С другой стороны, непостоянная занятость подрывает позиции работников на рынке труда, снижает уровень и увеличивает дифференциацию заработков, дестимулирует накопление специфического человеческого капитала, что, в целом, может привести к снижению стабильности занятости и рабочих мест.

В экономической, статистической и социологической литературе не сложилось единого мнения о том, как определять и измерять *неформальную занятость*. Существуют различные понятия, характеризующие неформальность на рынке труда: незащищенная занятость, неофициальная занятость, неформальная экономика и др. Однако общепринятыми в мировой практике стали только два: неформальная занятость и занятость в неформальном секторе. Эти два понятия не являются синонимами. Неформальная занятость является более широким понятием и включает в себя как занятость в неформальном секторе, так и неформальную занятость вне неформального сектора (на предприятиях формального сектора, а также в домашних хозяйствах).

Неформально занятых можно разбить на три группы (Гимпельсон, Капелюшников, 2014):

- 1) неформальные наемные работники формальных предприятий;
- 2) неформальные наемные работники неформальных предприятий и домохозяйств;
- 3) неформальные самозанятые работники (не имеют регистрации либо руководят микробизнесами с очень малой численностью занятых (до 5–10 чел.), что позволяет их также относить к неформальному сектору).

Эта форма нестандартной занятости является статистически недоступной. Однако следует учесть, что она вносит значительные коррективы в механизм функционирования рынка труда и социальное обеспечение, поскольку позволяет частично избежать налогообложения доходов и социальных платежей. В то же время неформально занятые пользуются социальными услугами, финансируемыми за счет средств фонда социальной защиты населения (образование, здравоохранение, физкультура и спорт, др.). Поэтому оценка и регулирование неформальной занятости имеют важное значение.

Одной из нестандартных форм занятости, характеризующихся гибкостью продолжительности рабочего времени, является **неполная (частичная) занятость**. На данный момент в официальных международных источниках не дается однозначного определения частичной (неполной) занятости. Каждая страна определяет неполную занятость по-разному. Согласно определению МОТ, неполная занятость – это занятость, при которой количество рабочих часов значительно меньше, чем при обычной занятости. ОЭСР определяет количество рабочих часов при неполной занятости меньше, чем 30 часов в неделю. Неполная занятость может быть добровольной, если она является результатом выбора самих работников. Когда это происходит по инициативе нанимателя, она выступает как вынужденная. МОТ определяет ее как недозанятость (*underemployment*). В случае, когда количество рабочих часов превышает стандартное, возникает понятие **сверхзанятости** (*overemployment*).

Дистанционная занятость (телетруд, телеработа) появилась в процессе перехода к информационному обществу, развития коммуникационных технологий, которые обусловили возможность появления «дистанционных трудовых отношений» между работодателем и его сотрудниками. Несмотря на то, что дистанционная занятость появилась недавно, ее стремительное развитие оказывает все возрастающее влияние на рынки труда и международное разделение труда.

В англоязычной литературе используется множество синонимов для обозначения

дистанционной занятости: *telework*, *telecommuting*, *telejob*, *flexplace*, *work-at-home*, *home-based work*, *eWork* и др. Термин «теледоступ»/«telecommuting» был введен Дж. Ниллесом для того, чтобы обозначить некий тип дистанционной работы по договору (Колосова и др., 2006. С. 13). Европейской комиссией телеработа определяется как работа, осуществляемая индивидом (наемным работником, самозанятым, надомником) преимущественно с места, отличающегося от традиционного рабочего места для работодателя или клиента, с использованием телекоммуникаций и передовых информационных технологий.

Преимущества телетруда различны для субъектов трудовых отношений. Для работника это: экономия времени, которое ушло бы на дорогу до рабочего места, самостоятельность в работе, возможность творчества, снижение транспортных затрат, затрат на деловую одежду, косметику и т. д., участие в семейной жизни, гибкий график. Работодатель экономит на организации рабочего места, получает более эффективного сотрудника, повышает производительность на своем производстве, экономит на офисных помещениях и т. д. Телеработа также выгодна для национальной экономики в целом – особенно для развития сферы услуг и устойчивости рынка труда. Для рынка труда она означает включение в активную жизнь людей с ограниченными возможностями и позволяет увеличить количество экономически активного населения (особенно групп населения, имеющих сниженную конкурентоспособность на рынке труда – инвалидов, родителей, не имеющих возможности оставить ребенка, людей, ухаживающих за пожилыми или больными родственниками, и др.). Телетруд создает возможность повышения уровня жизни населения, снижения рисков безработицы. Но телетруд и е-занятость таят опасность перехода в неформальную занятость, если они осуществляются без оформления трудовой сделки.

Одной из форм нестандартной занятости является **заемный труд** (агентский труд, привлеченный труд, в различных источниках). Л.И. Смирных, В.А. Скоркина определяют заемный труд (агентскую занятость) как один из видов временной занятости по при-

влечению предприятиями внешних работников со стороны агентств занятости, которые нанимают работников, предоставляя их затем предприятиям на условиях лизинга и (или) выводя их за штат предприятия на условиях аутстаффинга (2009). Заемный труд как специфическая форма занятости появилась в середине 1970-х годов XX в. За последние десятилетия число заемных работников в мире значительно выросло и сегодня составляет около 36 млн чел. в тех странах, где применяется заемный труд³. Принципиально значимым для развития заемного труда стало признание его легитимности Международной организацией труда, принявшей в 1997 г. Конвенцию № 181 и одновременно Рекомендацию № 188 «О частных агентствах занятости», посвященных деятельности кадровых агентств. Конвенция признана 18 из 178 стран – членом МОТ. Специфика заемного труда состоит в том, что в трудовой сделке принимают участие не две, как обычно, а три стороны – работник, предприятие-заказчик и агентство.

Заемный труд позволяет предприятиям увеличивать объемы производства за счет дополнительного привлечения работников, имея при этом небольшое количество штатных сотрудников. Привлечение заемных работников дает предприятиям возможность снижать транзакционные издержки на персонал за счет: а) переноса административных издержек (связанных с ведением кадрового учета, расчетом и выплатой заработной платы и налогов, арендой помещений, а также поиском, наймом и отбором работников и пр.), на кадровое агентство; б) сокращения трудовых затрат, включаемых в расчет себестоимости продукции (работ, услуг) предприятия, так как заработная плата заемных работников выплачивается агентством, а для предприятия-заказчика она отражается как услуги сторонних организаций. Временная занятость позволяет предприятиям гибко маневрировать объемом применяемого труда в зависимости от ситуации, не прибегая к высвобождениям или новому найму. Это еще одна из причин развития данной формы нестандартной занятости в мире.

³ The 2014 CIETT Economic Report (http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf).

Занятость, вознаграждение за которую напрямую зависит от доходов (или потенциальных доходов), полученных от произведенных товаров и услуг, Международная организация труда (МОТ) определяет как **самостоятельную занятость**⁴. Европейский статистический комитет к самозанятым относит тех, кто работает в своем собственном бизнесе, домашнем хозяйстве или осуществляет самостоятельную профессиональную деятельность⁵. В группу самозанятых включаются:

а) самозанятые, использующие наемный труд (self-employed persons with employees (employers));

б) индивидуальные предприниматели, работающие индивидуально или с привлечением неоплачиваемого труда членов своей семьи (own-account workers);

в) члены производственных кооперативов;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий (помогающие индивидуальным предпринимателям члены их семей);

д) лица, занятые производством товаров и услуг для собственного потребления.

Статистически сложно провести границу между отдельными формами самостоятельной занятости и неформальной занятостью.

Под **дополнительной (вторичной) занятостью** понимается трудовая деятельность на более чем одной работе.

Масштабы, динамика и регулирование нестандартных форм занятости в странах с развитой рыночной экономикой

В последние десятилетия быстрый рост **непостоянной занятости** был зафиксирован во многих странах мира. В странах ЕС доля временных работников в настоящее время составляет примерно 13% всех занятых (рис. 1, 2).

Анализ структуры временно занятых показал, что, в целом, по странам ЕС-28 соотношение мужчин и женщин среди временно занятых практически одинаково и

⁴ ILO. 2014. International Classification by Status in Employment (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>).

⁵ Eurostat. 2014. Eurostat Database Concepts and definitions (http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM&StrGroupCode=CONCEPTS&StrLanguageCode=EN).

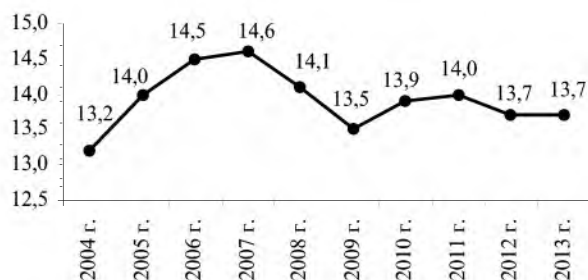


Рис. 1. Динамика временной занятости в странах ЕС-28, % к занятому населению.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

не меняется с годами. По состоянию на 2013 г., количество мужчин, занятых на непостоянной основе, составило 12 234,1 тыс. чел. (50% от всех временно занятых), а женщин – 12 265,8 тыс. чел. При этом в некоторых рассматриваемых странах (Кипр, Финляндия, Норвегия) наблюдается преобладание женщин, занятых на условиях непостоянной занятости (от 60 до 70% в структуре непостоянной занятости), а в таких странах, как Македония, Литва, Румыния, Турция, на условиях непостоянной заня-

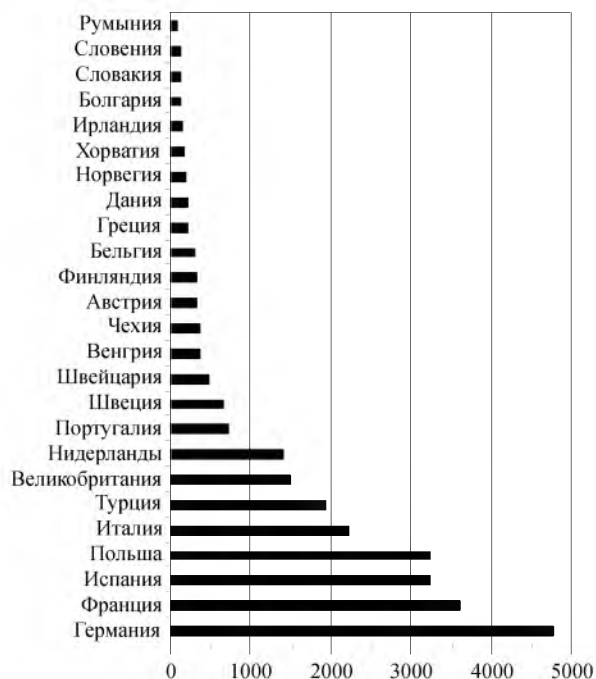


Рис. 2. Масштабы временной занятости в странах ЕС-28, 2013 г., тыс. чел.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

тости чаще трудятся мужчины (от 60 до 77%). Для стран ЕС характерна высокая степень вовлеченности в непостоянную занятость, прежде всего, лиц с низким и средним уровнем образования в возрасте от 25 до 54 лет, работников, занятых на промышленных предприятиях, а также в торговле, образовании и здравоохранении.

В 2013 г. ведущей группой в структуре непостоянной занятости была группа работников, которые не смогли найти постоянную работу (62%). Другими причинами, обуславливающими работу на условиях непостоянной занятости в странах ЕС, являются: нежелание работоспособного населения иметь постоянную работу (11%), обучение (18%) и нахождение на испытательном сроке (9%) (рис. 3).

Таким образом, непостоянно занятый работник в странах с развитой рыночной экономикой – каждый десятый мужчина или женщина в возрасте от 24 до 55 лет с низким или средним уровнем образования, занятый в промышленности, не нашедший постоянную работу. То есть непостоянная занятость выступает в качестве альтернативы постоянной занятости для невали-

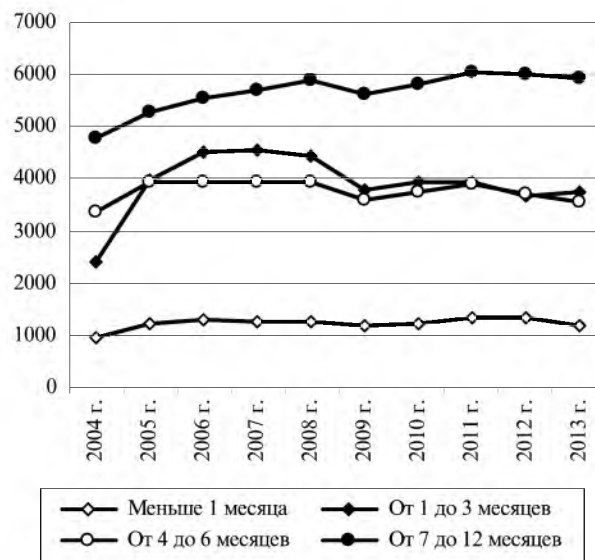


Рис. 3. Распределение временно занятых в странах ЕС-28 по продолжительности контракта, 2013 г., тыс. чел.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

фицированных работников в традиционных секторах экономики и социальных услуг.

Ряд аспектов труда на условиях *неполного рабочего времени* носит практически аналогичный характер во всех странах. В первую очередь, такая форма работы является в значительной степени гендерно-дифференцированной. Так, в странах ЕС-28 с 2004 по 2013 г. наблюдается ситуация, при которой каждая третья занятая женщина была занята на условиях неполного рабочего времени по сравнению с 8,8% мужчин (рис. 4).

Между странами отмечаются существенные различия в отношении распространенности труда на условиях неполного рабочего времени (рис. 5). В целом, проявляется общая тенденция к увеличению масштабов неполной занятости в мире (в 2000 г. данный показатель в странах ОЭСР составил 13,6%, в 2013 г. – 15,4%).

При этом в отдельных странах ЕС распространенность занятости на условиях неполного рабочего времени является весьма низкой (Болгария, Словакия, Чехия, Югославия). Во многих случаях в этом, вероятно, проявляется наследие бывших плановых экономик с их акцентом на полную занятость как для мужчин, так и для женщин. Однако определенную роль может также играть низкая средняя заработная плата. Это означает, что значительный объем работы на условиях неполного рабочего времени в данных странах носит недобровольный характер.

К основным причинам неполной занятости можно отнести невозможность найти полную занятость (почти 30%), при-

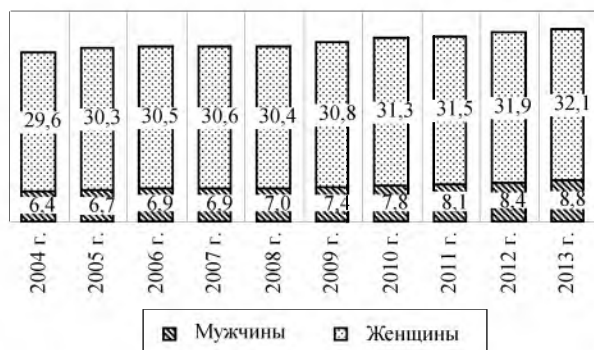


Рис. 4. Динамика неполной занятости в странах ЕС-28 по полу, % к занятому населению.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

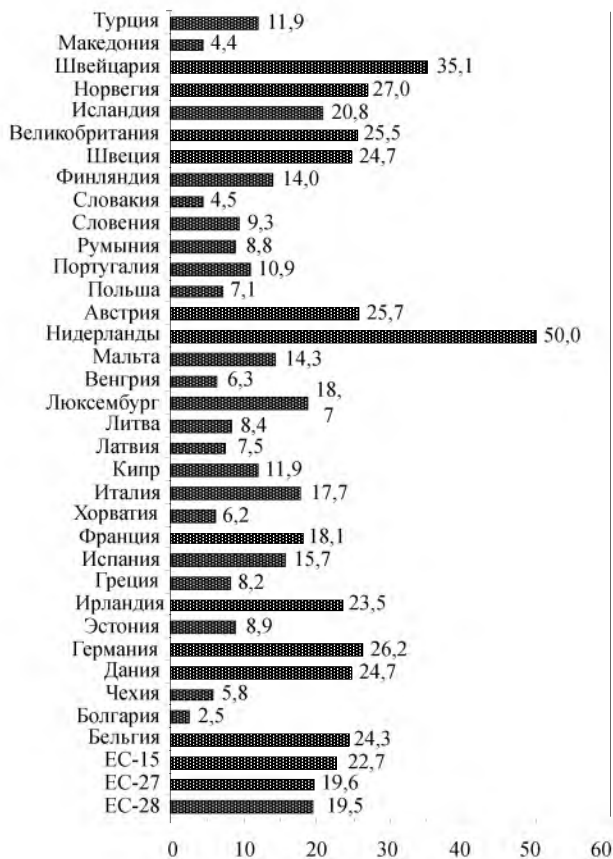


Рис. 5. Уровень неполной занятости в странах ЕС, 2013 г., % к занятому населению.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

смотря за детьми или уход за больными родственниками (22,1%). Анализ причин неполной занятости свидетельствует о том, что среди тех, кто не смог найти постоянную работу, чаще встречаются мужчины. Женщины, как правило, работают на условиях неполной занятости по причинам ухода за детьми, родственниками и по другим семейным обстоятельствам.

Среди частично занятых чаще всего встречаются специалисты, технический и вспомогательный персонал. Наименьшее количество частично занятых составляют управленческие кадры. Среди неполностью занятых мужчин значительная часть – мужчины в возрасте 15–19 лет и пенсионного возраста. Среди женщин наблюдается та же тенденция, однако вовлеченность в неполную занятость женщин в возрасте от 20 до 64 лет выше, чем среди мужчин того же возраста.

Неполная занятость практически в половине случаев встречается среди лиц, имеющих среднее или незаконченное высшее образование. Наибольшее количество занятых на условиях неполной занятости наблюдается в отраслях сельского и лесного хозяйства, промышленности, электро- и водоснабжения.

Таким образом, неполная занятость в странах ЕС характеризуется значительной степенью гендерной дифференциации: в основном на условиях неполной занятости трудятся женщины по семейным обстоятельствам. Однако большой удельный вес среди причин неполной занятости как среди мужчин, так и среди женщин занимает невозможность найти постоянную работу. Неполная занятость наиболее распространена в промышленности (что может быть связано с вынужденной неполной занятостью), а также в отраслях, работа в которых носит сезонный характер.

В развивающихся странах **самозанятость** является нормой и составляет в среднем 14,5% от занятого населения (рис. 6, 7).

В основном самозанятыми являются лица в возрасте от 25 до 49 лет, при этом самозанятость чаще встречается среди мужчин (рис. 8).

Самозанятость наиболее распространена в оптовой и розничной торговле, сельском, лесном хозяйстве, строительстве, профессиональной и научной деятельности (рис. 9).

Среди самозанятых, имеющих наемных работников, одинаково часто встречаются

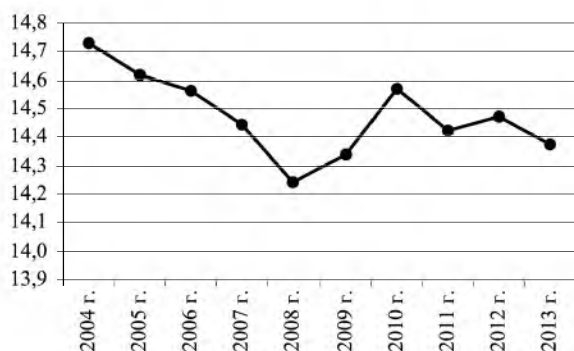


Рис. 6. Динамика самозанятых в странах ЕС-28, % от занятого населения.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

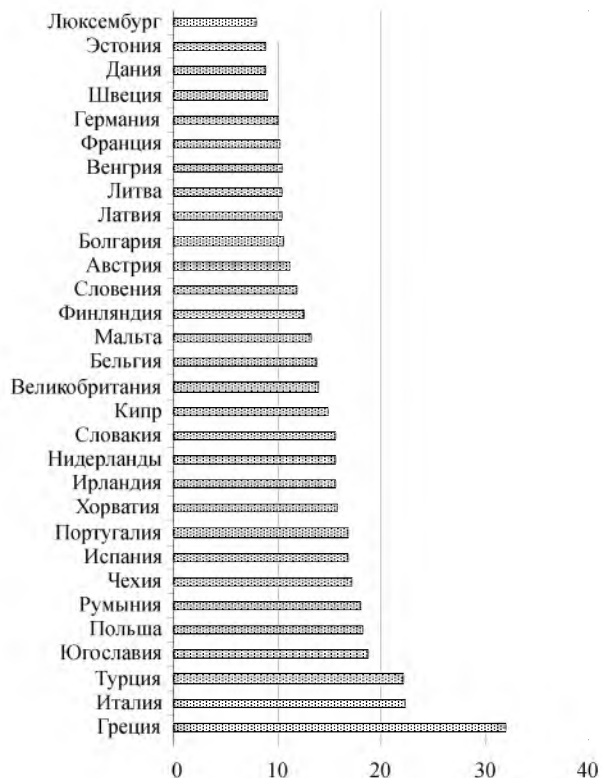


Рис. 7. Уровень самозанятости в странах ЕС-28, 2013 г., % к занятому населению.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

лица со средним и неполным высшим образованием и лица с высшим образованием (рис. 10). Структура самозанятых, работающих без привлечения наемных работников, отличается: в основном это лица со

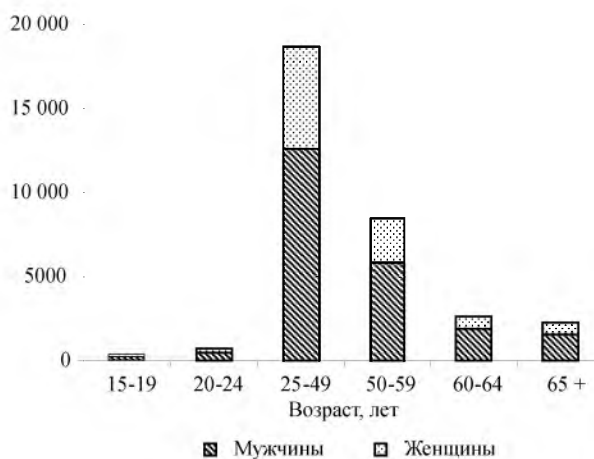


Рис. 8. Половозрастная структура самозанятости в странах ЕС-28, 2013 г., тыс. чел.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).



Рис. 9. Распределение самозанятых по отраслям в странах ЕС-28, 2013 г., тыс. чел.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://errp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

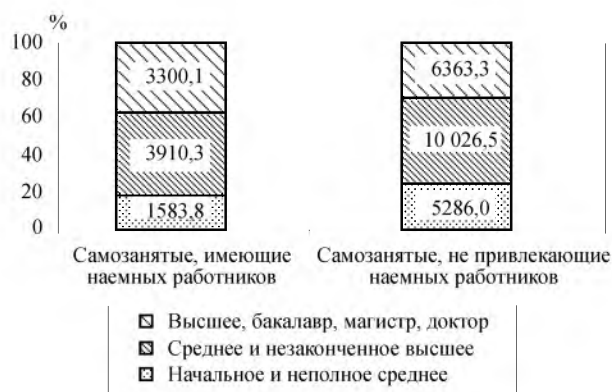


Рис. 10. Распределение самозанятых по уровню образования в странах ЕС-28, 2013 г., тыс. чел.

Источник. Построено по данным Eurostat (http://errp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

средним и незаконченным высшим образованием (примерно половина).

Таким образом, можно отметить следующие тенденции в развитии самостоятельной занятости населения в странах с развитой рыночной экономикой: самостоятельность в работе проявляется в основном в развивающихся и наиболее прибыльных отраслях экономики, для которых характерно развитие малого бизнеса, а также в тех отраслях, которым присуща самостоятельность

в характере работы. Среди самозанятых преобладают лица с высоким и средним уровнем образования в трудоспособном возрасте, в основном мужчины.

Нестандартные формы занятости на рынке труда Беларуси

Тенденции распространения нестандартных форм занятости не обошли стороной и нашу страну. Данному вопросу в последнее время уделяется все больше внимания. Так, в Директиве Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулирования деловой активности в Республике Беларусь», в Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы (утвержденной Указом Президента Республики Беларусь 11.04.2011 г.), в Программе деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 годы (утвержденной Советом Министров Республики Беларусь 18.02.2011 г.) предусматривается внедрение нестандартных, гибких форм занятости населения в целях поддержки граждан, неконкурентоспособных на рынке труда. Отдельные вопросы регулирования некоторых форм нестандартной занятости отражены в Трудовом кодексе Республики Беларусь, а именно: регулирование труда временных, сезонных работников, труда работников с неполным рабочим временем, работников-надомников, домашних работников, труда лиц, работающих по совместительству. В 2011 г. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь были разработаны Рекомендации по применению гибких форм занятости. В данных рекомендациях «под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени»⁶. Данное определение, однако, не включает в себя такие виды нестандартной

⁶ Рекомендации по применению гибких форм занятости. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь (http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1312010625).

занятости, как дистанционная занятость, заемный труд и др. Также и в самих рекомендациях затрагиваются только некоторые формы нестандартной занятости (срочные трудовые договоры, неполное рабочее время, нестандартные режимы рабочего времени, надомный труд).

Вопросы применения нестандартных форм занятости определены в директивах и рекомендациях Международной организации труда (Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», Директива № 97/81 ЕС «О работе неполное рабочее время», Директива № 1999/44 ЕС «О срочных трудовых отношениях» и др.). Многие из них в Республике Беларусь не утверждены. Необходимо использовать опыт стран, которые уже приняли законы по отдельным формам нестандартной занятости (Германия, Дания, Нидерланды, Литва и др.), принимая во внимание национальные особенности.

В Беларуси на данный момент не организовано статистически доступного банка данных о масштабах, динамике и формах нестандартной занятости. Поэтому оценку их распространенности в стране можно провести только по определенным направлениям. Например, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь можно оценить масштабы и структуру неполной вынужденной занятости. Такие формы нестандартной занятости, как неформальная, неполная занятость, само- и сверхзанятость, можно оценить только по косвенным показателям. Масштабы дистанционной занятости, заемного труда в Беларуси без проведения соответствующих исследований и опросов оценить невозможно.

Одной из отличительных особенностей **временной** занятости в республике является значительно больший, чем в странах ЕС, удельный вес занятых на основе срочного трудового договора. Занятые на основе трудового договора (контракта) составляют в Беларуси порядка 80–90% от всех работающих, 1,6% трудятся на основе гражданско-правового договора, 1% – без оформления документов, на основе устной договоренности с работодателем (Ходосовский, 2011). Гендерные различия незначительны. Однако, на наш взгляд, граница

между временной и постоянной занятостью размыта. Срочный договор в Республике Беларусь может заключаться на довольно длительный (свыше года) срок и затем периодически продлеваться. Соответственно, сами работники могут рассматривать такую работу как постоянную, хотя с формальной точки зрения она таковой не является.

Уровень временной занятости на основе гражданско-правового договора, а также на основе устной договоренности без оформления документов в сельской местности несколько выше, чем в городе. Однако, если рассматривать занятых на основе контракта, то уровень временной занятости в данном случае среди городского населения превышает уровень занятых среди сельского населения.

Привычной практикой для многих белорусских предприятий за последнее время стала занятость в режиме **неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели**, а также административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой. По данным Национального статистического комитета, вынужденная неполная занятость в 2013 г. составила 127,1 тыс. чел., или 2,8% от занятого населения (рис. 11). Численность работников, переве-

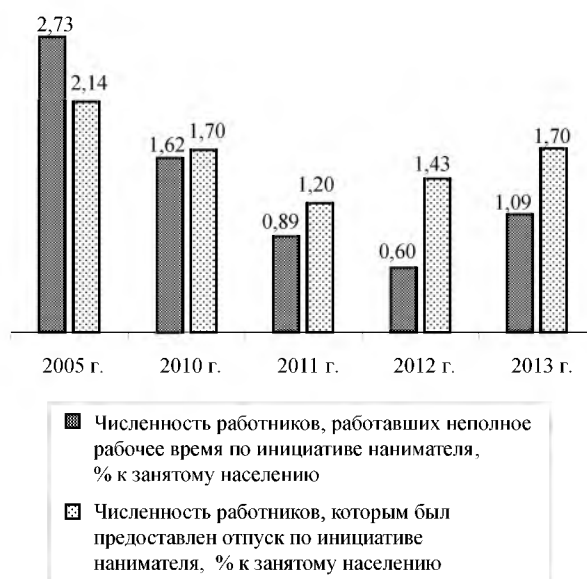


Рис. 11. Неполная вынужденная занятость в Беларуси, % к занятому населению.

Источник. Построено по данным: Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. Минск: Белстат, 2014.

денных на работу с неполной рабочей неделей (днем), составила 49,6 тыс. чел., или 182,1% к 2012 г. (27,3 тыс. чел.). Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, составила 77,4 тыс. чел. (118,4%).

В 2014 г. 146,1 тыс. чел. работали в режиме вынужденной неполной занятости. Из них 98,4% составили работники обрабатывающей промышленности. Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, возросла по сравнению с предыдущим годом на 33,4% и составила 89,8 тыс. чел.⁷

Широкое распространение неполной занятости является одной из отличительных черт, присущих структуре занятости постиндустриальных стран. Можно утверждать, что в этом отношении занятость в Беларуси сохраняет характеристики, типичные для предыдущей, индустриальной стадии развития. Уровень неполной занятости остается чрезвычайно низким. Однако следует учитывать то, что на предприятиях, как правило, используются не вынужденные, а «социальные» отпуска по заявлению самих работников, что занижает масштабы неполной занятости.

Среди занятого населения в Республике Беларусь 4,3% (по состоянию на 2012 г.) составляет **самозанятое население**. Они, в свою очередь, делятся на тех, кто работает с привлечением наемных работников (21% от всех самозанятых), и тех, кто работает без их привлечения (79%). Вовлеченность в самозанятость мужчин (70%) значительно большая, чем вовлеченность женщин.

Средний возраст самозанятого (40 лет) чуть ниже среднего возраста наемного работника (41 год). Мало отличается у самозанятых и наемных работников и уровень образования: в обоих секторах средняя продолжительность обучения составляет 12–13 лет. Самозанятые зарабатывают в среднем в 1,1–1,3 раза больше, чем наемные работники. Характерно, что коэффициент вариации доходов среди предпринимателей составляет 94% у мужчин и 87% у женщин

⁷ http://naviny.by/rubrics/economic/2015/02/27/ic_news_113_454758/

(женщины зарабатывают меньше). Аналогичный коэффициент вариации доходов наемных работников – 68% для мужчин и 71% для женщин. Различия в данном коэффициенте свидетельствуют о том, что дифференциация предпринимателей по средним доходам выше по сравнению с наемной рабочей силой (Акулова, 2012).

Самозанятость тесно связана с неформальными отношениями на рынке труда, так как, во-первых, часть самозанятых может не иметь официальной регистрации, а во-вторых, те самозанятые, которые хоть и официально зарегистрированы, руководят микроорганизациями с малой численностью занятых, что, согласно производственному подходу к неформальности на рынке труда, предложенному Международной организацией труда⁸, позволяет их также относить к неформальному сектору, независимо от наличия или отсутствия регистрации.

Достоверной статистики о **неформальной занятости** в экономике Беларуси нет.

Согласно методике Национального статистического комитета по расчету статистических показателей экономической активности и неактивности населения⁹, неформальная занятость – это работа лиц, занятых в неформальном секторе, а также лиц, работающих по найму без оформления трудовых отношений в крестьянских (фермерских) хозяйствах или в других организациях (неформальная занятость вне неформального сектора). В численность лиц, занятых в **неформальном секторе**, включается численность: индивидуальных предпринимателей; лиц, осуществляющих ремесленную деятельность; лиц, работающих на индивидуальной основе без регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей; лиц, занятых в сфере агроэкотуризма; лиц, работающих по найму у индивидуального пред-

⁸ ILO. 1993. Resolution Concerning Statistics of Employment in The Informal Sector adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf).

⁹ Методика по расчету статистических показателей экономической активности и неактивности населения. Национальный статистический комитет Республики Беларусь (http://belstat.gov.by/kscms/uploads/file/U_rasprostr/m4_labour.doc).

принимателя; лиц, работающих по найму в домашнем хозяйстве; лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве производством (переработкой) товаров или услуг, в том числе продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и их переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации.

В численность занятых в неформальном секторе не включаются: лица, занятые в домашнем хозяйстве производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и их переработкой для собственного использования; лица, место работы которых находится за границей.

Неформальная занятость вне неформального сектора включает численность: работающих (помогающих) без оплаты труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации, учредителем (участником) которой является член домашнего хозяйства или родственник; наемных работников, привлекаемых для работы на основе гражданско-правового договора в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации; наемных работников, работающих на основе устной договоренности в крестьянском (фермерском) хозяйстве или в другой организации.

В своем исследовании для оценки масштабов неформальной занятости в Республике Беларусь воспользуемся вышеуказанным подходом, используемым Национальным статистическим комитетом. Данная методика представляет собой по сути сочетание «производственного»⁹ и «легали-

стского»¹⁰ подходов к неформальности на рынке труда, так как сочетает в себе критерии отнесения к «неформалам», используемые в рамках данных двух подходов, а именно: размер предприятия и/или наличие/отсутствие официальной регистрации («производственный» подход) и невозможность регулирования, контроля и защиты государством («легалистский подход»). На основании данной методики можно привести приближенную оценку масштабов неформальной занятости в республике (табл. 2).

Стоит отметить, что значительно возросло количество лиц, осуществляющих ремесленную деятельность, оно выросло на 46% в I кв. 2015 г. Скорее всего, это связано с изданием декрета Президента Республики Беларусь № 3 «О предупреждении социального иждивенчества». Это вынудило часть населения выходить из «тени» и формально регистрироваться.

Численность лиц, не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, а также неформальную занятость вне неформального сектора можно оценить лишь с помощью косвенных методов (досчета), например по динамике и структуре экономически неактивного населения. Последовательным вычислением из численности трудовых ресурсов статистически известных когорт населения можно в остатке

¹⁰ ILO. 2003. Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (<http://ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/def.pdf>).

Таблица 2

Приближенная оценка масштабов неформальной занятости в Беларуси

Показатель	Количество человек, по состоянию на начало 2014 г.
Количество индивидуальных предпринимателей	248 546
Лица, осуществляющие ремесленную деятельность	8 776
Лица, занятые в сфере агротуризма	1 881
Лица, работающие по найму у индивидуального предпринимателя	18 588
Лица, занятые в личном подсобном хозяйстве производством (переработкой) товаров или услуг для реализации	8 268
Итого	286 059

Источник. Составлено по данным Статистического сборника «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь», 2014; Статистического сборника «Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь», 2014; Министерства экономики о количестве физических лиц, осуществляющих ремесленную деятельность в Республики Беларусь (<http://w1.economy.gov.by/ip/remeslo/>).

Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование

получить приблизительную оценку потенциала неформальной занятости (табл. 3). В итоге даже приблизительные расчеты показывают, что занятость порядка 5-6% трудовых ресурсов республики невозможно статистически оценить. Необходимо отметить, что такие расчеты являются весьма относительными. Так, по данным, приве-

денным в табл. 3, можно увидеть тенденцию снижения потенциальной неформальной занятости, однако это может быть связано в том числе и с недостаточностью статистических данных.

Таким образом, 286 059 чел., занятых в неформальном секторе, можно статистически оценить, а порядка 315 800 чел. на-

Таблица 3

Потенциал неформальной занятости в экономике Беларуси

№	Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
1	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	6081,4	6078,5	6031,4	6030,0	5989,1
2	Численность экономически активного населения, тыс. чел., В том числе:	4686,1	4705,1	4686,0	4605,6	4569,0
	занятое население	4643,9	4665,9	4654,5	4577,1	4545,6
	безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите	42,2	39,2	31,5	28,5	23,4
3	Численность экономически неактивного населения, тыс. чел. (стр. 1 минус стр. 2)	1395,3	1373,4	1345,4	1424,4	1420,1
4	Численность обучающихся в учреждениях образования, не совмещающих обучение с трудовой деятельностью, тыс. чел.	582,2	554,9	53,9	497,4	457,7
5	Численность граждан, находящихся на профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, тыс. чел.	8,3	8,4	6,3	Нет данных	Нет данных
6	Лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, тыс. чел.	222,4	228,3	240,0	272,5	297,3
7	Граждане, получающие пособие по уходу за ребенком-инвалидом, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, тыс. чел.	38,6	46,0	51,3	58,3	59,1
8	Граждане Республики Беларусь, работающие за границей	Нет данных	41,8	41,8	55,4	63,4
9	Лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	Нет данных	Нет данных	Нет данных	211,1	212,2
10	Лица, считающие, что нет возможности найти работу	нет данных	Нет данных	Нет данных	42,0	37,1
11	Лица, не имеющие необходимости и желания работать	Нет данных	Нет данных	Нет данных	30,2	29,7
12	Лица, ведущие домашнее хозяйство	Нет данных	Нет данных	Нет данных	130,8	123,6
13	Другие*	522,6	476,3	455,4	110,5	125,4
14	Потенциал неформальной занятости, тыс. чел. (стр. 10 + стр. 11 + стр. 12 + стр. 13)	522,6	476,3	455,4	313,5	315,8
15	% к численности трудовых ресурсов	8,6	7,8	7,6	5,2	5,3

* К категории «другие» относится незанятое население, находящееся вне статистического учета и, соответственно, вне сферы государственного регулирования: лица, ищущие работу без обращения в органы по труду, занятости и социальной защите; лица, выполняющие домашние обязанности; трудоспособные граждане, у которых нет необходимости или желания работать; граждане, занятые нерегламентированной занятостью, и др.

Источник. Рассчитано по данным (Сюльжина, 2015. С. 7); Статистический сборник «Труд и занятость в Республике Беларусь», 2014.

ходятся вне поля зрения статистики. То есть данные расчеты показывают, что около 10% трудовых ресурсов Республики Беларусь можно отнести к неформально занятым.

Еще сложнее оценить масштабы **е-занятости** в Беларуси, так как она не отражена в официальной статистике, однако само явление присутствует и набирает силы. Наиболее популярными направлениями е-занятости в Беларуси являются: SEO-оптимизация; рерайтинг; копирайтинг; переводческая деятельность; программирование; веб-разработка; Интернет-маркетинг; работа с 3D-графикой. Причем основной формой занятости здесь является фриланс¹¹. По оценкам экспертов, более 20% белорусских ИТ-специалистов отдадут предпочтение фрилансерской работе, а некоторые ее совмещают с работой по основному рабочему месту¹². Поэтому вопросы о том, как работают фрилансеры, какова их заработная плата, как они участвуют в формировании фонда социальной защиты населения, сколько длится их рабочий день и др., остаются открытыми.

Мировой опыт свидетельствует о том, что нестандартные формы занятости начинают доминировать над стандартными. Следовательно, необходимо определить механизмы их регулирования, профилактики негативных последствий их распространения, обеспечения социальной и правовой защищенности работников через внедрение принципов концепций Достойного труда и flexicurity в Республике Беларусь.

Необходимыми мерами в этом направлении, на наш взгляд, являются:

1) формирование информационно-аналитической системы управления нестандартными формами занятости, усовершенствование методики сбора статистической информации по видам нестандартной занятости для их достоверной статистической оценки;

2) совершенствование нормативно-правовой базы трудовых отношений;

3) совершенствование системы социального страхования (разграничение трудовых и иных видов отношений, конкретизация условий, при которых нестандартные формы занятости регулируются трудовым законодательством; регулирование использования нестандартных форм занятости, установление ограничений на использование определенных форм нестандартной занятости и механизмов контроля выполнения трудовых договоренностей; обеспечение гарантий равного отношения ко всем работникам, независимо от их правового статуса);

4) укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства, направленного, в частности, на идентификацию новых видов занятости, формализацию статуса работников, занятых нестандартными видами труда;

5) обеспечение совместных действий профсоюзов по ограничению неконтролируемого распространения нестандартной занятости.

Реализация обозначенных направлений позволит эффективно включить развивающиеся формы нестандартной занятости в конфигурацию рынка труда и политику занятости, поддержать их легитимное развитие в нормативно-правовом поле. Это повысит адаптационные способности белорусского рынка труда в приспособлении к меняющейся конфигурации национальной экономики, обеспечит согласованность экономической и социальной политики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Акулова М. 2012. *Выбор белоруса: гарантированная зарплата или риски бизнеса*. http://bel.biz/management/upravlenie/vybor_belorusa_garantirovannaya_zarplata_ili_riski_predprinimatelstva/24/06/2015

Akulova M. 2012. *Vybor belorusa: garantirovannaya zarplata ili riski biznesa*. [The choice of Belarusian: guaranteed salary or business risks]. http://bel.biz/management/upravlenie/vybor_belorusa_garantirovannaya_zarplata_ili_riski_predprinimatelstva/24/06/2015

Винокуров М.А., Горелов Н.А. (Ред.) 2004. *Экономика труда*. СПб.: Питер.

Vinokurov M.A., Gorelov N.A. (Ed.) 2004. *Ekonomika truda*. [Labor Economics]. SPb.: Piter.

¹¹ Фриланс (англ. freelance) – это удаленная работа в сети Интернет: заказчик и исполнитель находятся друг от друга на расстоянии, а все операции осуществляются и координируются посредством сети.

¹² Выгодно ли в Беларуси быть фрилансером? *Деловая газета*. 22.08.2011 г. (<http://bdg.by/news/society/15673.html>).

- Гимпельсон В., Капелюшников Р.** 2006. *Нестандартная занятость в российской экономике*. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
- Gimpel'son V., Kapeliushnikov R.** 2006. *Nestandardnaia zaniatost' v rossiiskoi ekonomike*. [Non-standard employment in Russian economy]. Moscow: Izd. dom GU-VShE.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р.** 2014. *В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда*. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
- Gimpel'son V., Kapeliushnikov R.** 2014. *V teni regulirovaniia: neformal'nost' na rossiiskom rynke truda*. [In the shadow of regulation: the informality of the Russian labor market]. Moscow: Izd. dom GU-VShE.
- Киселев И.Я.** 2005. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник*. Москва: Изд-во «Эксмо».
- Kiseliov I.Ia.** 2005. *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnyikh stran. Mezhdunarodnye normy truda: uchebnik*. [Labor law in Russia and foreign countries. International labor standards]. Moscow: Izd-vo «Eksmo».
- Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Луданик М.В.** 2006. *Дистанционная занятость в России*. Москва: Экономический факультет МГУ, ТЕИС.
- Kolosova R.P., Vasiliuk T.N., Ludanik M.V.** 2006. *Distantsonnaia zaniatost' v Rossii*. [Distance employment in Russia]. Moscow: Ekonomicheskii fakul'tet MGU, TEIS.
- Лушников А.М.** 2008. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века. *Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: материалы Международной научно-практической конференции*. Минск. 9-10 ноября 2007 г. С. 263.
- Lushnikov A.M.** 2008. *Netipichnye trudovye dogovory v nachale XXI veka*. [Atypical employment contracts at the beginning of the XXI century]. *Pravovye sredstva obespecheniia razvitiia ekonomiki Respubliki Belarus': materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Minsk. 9-10 noiabria 2007 g. P. 263.
- Оганян К.М., Стрельцов Н.М.** 2008. *Занятость населения и ее регулирование: учеб. пособие*. СПб.: Бизнес-Пресса.
- Oganian K.M., Strel'tsov N.M.** 2008. *Zaniatost' naseleniia i eio regulirovanie: ucheb. posobie*. [Employment and its regulation]. SPb.: Biznes-Pressa.
- Подшибякина Н.Д.** 2009. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости. *Труд и социальные отношения*. № 1. С. 25–28.
- Podshibiakina N.D.** 2009. *Problemy trudovykh otnoshenii: atipichnye formy zaniatosti. Trud i sotsial'nye otnosheniia*. No 1. P. 25–28.
- Смирных Л.И., Скоркина В.А.** 2009. *Агентская занятость: факторы спроса со стороны предприятий*. Препринт WP15/2009/08. Москва: Изд. дом ГУ-ВШЭ.
- Smirnykh L.I., Skorkina V.A.** 2009. *Agentskaia zaniatost': faktory sprosa so storony predpriatii*. Preprint WP15/2009/08. [Agency employment: an analysis of demand factors on the part of enterprises]. Moscow: Izd. dom GU-VShE.
- Сюльжина А.** 2015. По принципу социальной справедливости. *Беларусь сегодня*. 8 апр. С. 6-7.
- Siul'zhina A.** 2015. По printsipu sotsial'noi spravedlivosti. *Belarus' segodnia*. April 8. P. 6-7.
- Ходосовский В.** 2011. Реформы: между гибкостью и защитой. *Белорусы и рынок*. № 39 (974). <http://m.belmarket.by/ru/page/190/11572/05/05/2015>
- Hodosovskii V.** 2011. *Reformy: mezhdru gibkost'iu i zashchitoi. Belarusy i ryinok*. No 39 (974). <http://m.belmarket.by/ru/page/190/11572/05/05/2015>
- Чичина Е.В.** 2004. *Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект*. Минск: Право и экономика.
- Chichina E.V.** 2004. *Otdel'nye nestandardnyie formy zaniatosti: pravovoi aspekt*. [Some non-standard forms of employment: legal aspect]. Minsk: Pravo i ekonomika.
- Auer P.** 2005. Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalised World. *Employment Strategy Papers ILO*. No 1.
- Connelly C.E. and Gallagher D.G.** 2004. Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*. 30 (6). P. 959–983.
- De Cuyper N., De Jong J., De Witte H., Isaksson K., Riggotti T. and Schalk R.** 2008. Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model. *International Journal of Management Reviews*. P. 25–51.
- Ebisui M.** 2012. Non-standard workers: good practices of social dialogue and collective bargaining. ILO. *International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. Working Paper*. No 36.
- Fudge J., Owens R.** 2006. Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms. *Onati International Series in Law and Society*. Oxford, 2006.
- Hipple St.** 2001. Contingent Work in the Late-1990s. *Monthly Labor Review*. P. 27.
- Kalleberg A.** 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. Vol. 26. P. 341–365.

NON-STANDARD EMPLOYMENT: ESSENCE, FORMS, SIZE, AND REGULATION

Alena Vankevich, Olga Zaytseva¹

Authors affiliation: ¹ Vitebsk State Technological University (Vitebsk, Belarus).

Corresponding author: Olga Zaytseva (olgazaitseva@gmail.com).

ABSTRACT. The article presents the systematization of theoretical approaches to understanding the essence of non-standard forms of employment. The authors make additions to the definition of non-standard employment, specify the criteria for the classification of non-standard forms of employment, and identify key development trends of non-standard employment in the EU and Belarus. In addition, they have identified the repercussions of spreading non-standard forms of employment for various subjects of labor market and suggested the mechanisms of its regulation in line with the concepts of IOL Decent Work and flexicurity.

KEYWORDS: non-standard employment, part-time employment, temporary employment, distance employment, agency work.

JEL-code: J20, J22, J23.



Материал поступил 6.05.2015 г.