

Работа выполнена на кафедре экономической теории и прикладной экономики
Финансово-экономического института ТюмГУ
по направлению подготовки «Экономика»
магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Защита в ГЭК
протокол от _____ № _____
оценка _____

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕСТАНДАРТНЫХ КОНТРАКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	8
1.1. Сущность и критерии определения нестандартного контракта.....	8
1.2. Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату	23
1.3. Социально-экономические последствия заключения нестандартных контрактов занятости	32
ГЛАВА 2. НЕСТАНДАРТНЫЕ КОНТРАКТЫ ЗАНЯТОСТИ: ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖОМ	41
2.1. Зарубежный опыт применения нестандартных контрактов занятости	41
2.2 Масштабы и структура нестандартной занятости в России	47
2.3. Правовые основы нестандартных контрактов занятости в России	57
ГЛАВА 3. ПРИМЕНЕНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ КОНТРАКТОВ ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО ТД «Продресурс».....	71
3.1 Анализ заработной платы с использованием нестандартного контракта на предприятии.....	71
3.2. Оценка использования нестандартных контрактов занятости на предприятии ООО ТД «Продресурс»	81
3.3. Рекомендации по усовершенствованию системы заключения контракта ..	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	88
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	90

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые отношения между работником и работодателем, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре и конечна во времени, составляют суть нестандартных договоров. В большинстве развитых стран трудовые отношения на основе нестандартных трудовых договоров являются распространенной формой отклонения от стандарта. Нестандартные договоры включают в себя достаточно широкий круг различных видов временной занятости (срочные договоры, договоры с агентствами занятости, договоры на выполнение определенного объема работ, ученические договоры и др.) В российских условиях рассмотрение нестандартных договоров актуально по нескольким причинам. Во-первых, в российской экономике законодательное регулирование нестандартных трудовых договоров сложилось еще не в полной мере. И в бизнес среде, и среди политической элиты и законодателей по данному вопросу ведутся активные дискуссии. Во-вторых, интерес к нестандартным трудовым договорам связан с экономическими и социальными последствиями их применения (уровнем жизни работников, занятостью, производительностью труда и т.п.). Использование предприятиями нестандартных трудовых договоров все больше рассматривается как один из способов повышения уровня занятости.

Актуальность темы исследования. Глубокие и стремительные изменения в обществе, развитие мировой экономики оказывают существенное влияние на сферу труда. Этому способствуют такие многообразные факторы, как глобализация, международная конкуренция, сокращение отраслей крупной промышленности и расширение сектора услуг, развитие информационных и телекоммуникационных технологий.

Нельзя не отметить и происходящие процессы в социальной среде, в частности, демографические сдвиги в структуре рабочей силы (увеличение доли женщин, пожилых работников на рынке труда), изменение положения работника, в том числе его стремление к самостоятельности, независимости, повышение профессионального уровня, мобильность рабочей силы.

Постепенно рассматривая саму идеологию организации труда, изменяется стратегия управления персоналом. В результате, появляются новые формы организации труда и опосредующие их нетипичные трудовые договоры, которые не отвечают в полной мере общепризнанной системе признаков классических трудовых договоров. Ведущую роль в процессе возникновения нетипичных трудовых договоров играет усиление гибкости правового регулирования отношений в сфере наёмного труда. Актуальность темы обусловлена также тем, что заключаемые нетипичные трудовые договоры и отношения остаются вне сферы правового регулирования, поскольку традиционно используемые подходы к их регламентации не позволяют учесть всё более разнообразные интересы и потребности работника и работодателя. Пробелы в правовом регулировании с очевидностью влекут за собой ослабление правового положения работника, приводят к тому, что трудовое право не способно в полной мере реализовать свои функции. Однако, фундаментальная ценность права заключается в его постоянном обновлении и приспособлении к изменяющимся отношениям.

Современное состояние общества, стремительное развитие рынка требуют корректировки теоретических подходов к проблемам правового регулирования отношений в сфере труда, дальнейшего совершенствования трудового законодательства и практики его применения. В свою очередь, наука трудового права должна разработать такие теоретические основы, которые позволят оперативно реагировать на изменяющиеся потребности работника и работодателя, а значит, эффективно регламентировать вновь возникающие нетипичные трудовые договоры и отношения. При этих условиях важно учесть и экономический эффект от существования нестандартных контрактов занятости, как на отраслевом, так и на уровне конкретного предприятия. Всё сказанное определяет актуальность темы данной дипломной работы.

Цель работы - Цель научной работы состоит в обосновании научно-методических рекомендаций в области применения нестандартных трудовых договоров, направленных на повышение эффективности функционирования

предприятия на Российском рынке труда, основываясь на существующих законодательных норм заключения трудового договора и обоснование с экономической точки зрения выгоды от применения таких договоров на предприятии ООО ТД Продресурс.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность стандартного и нестандартного контракта;
- выявить влияние нестандартных трудовых контрактов на занятость и заработную плату;
- описать социально-экономические последствия использования нестандартных контрактов занятости;
- проанализировать масштабы и структуру нестандартных контрактов занятости в России;
- описать государственное регулирование занятости на современном этапе;
- предложить меры по устранению негативных последствий нестандартной занятости;
- оценить степень использования нестандартных контрактов занятости на предприятии ООО ТД «Продресурс»
- сформулировать рекомендации по усовершенствованию системы заключения контракта.

Объект работы – нестандартные контракты занятости и специфика их применения между сторонами, вступившими в нестандартные трудовые отношения.

Предмет работы – нестандартные организационно-правовые условия трудоустройства в компании ООО ТД «Продресурс».

Теоретической основой исследования послужили труды российских и зарубежных специалистов: Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, С.С. Алексева, Б.К. Бегичева, А.К. Безиной, Э.Н. Бондаренко, Л.Ю. Бугрова, К.М. Варшавского, Л.Я. Гинцбурга.

Исследованием нестандартных форм занятости занимались В.Е. Гимпельсон, Н.А. Горелов, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, И.И. Мухина.

Эмпирической базой исследования явились данные компании ООО ТД «Продресурс».

При обработке, обобщении и написании материалов работы применялись следующие методы: исследование, сравнение, анализ нормативно-правовой базы, классификация.

Для обоснования выводов в ходе исследования применялись методы классификаций, сравнительного анализа, научного наблюдения. В ходе проведения исследования использовались законодательные и нормативные акты Российской Федерации, конвенции и рекомендации МОТ, статистические данные, материалы международных и всероссийских конференций.

Практическая значимость работы определяется возможностью использования результатов исследования предприятиями в практической работе, а именно отсутствие или существование экономических выгод в зависимости от видов используемых нестандартных контрактов.

Научная новизна работы.

- на основе систематизации существующих теоретических подходов к пониманию сущности нестандартных контрактов занятости дополнено их определение с позиции современных тенденций развития экономики;

- систематизированы и определены основные критерии стандартных контрактов;

- уточнены критерии классификации нестандартных контрактов;

- выявлены факторы, оказывающие влияние на применение нестандартных контрактов предприятиями России;

- идентифицированы преимущества и недостатки, оказывающие влияние на эффективность использования нестандартных трудовых контрактов в предприятиях;

- проведена оценка эффективности использования нестандартных контрактов на предприятии ООО ТД «Продресурс»

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы.

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты нестандартных контрактов предприятия. Выделены основные понятия и причины возникновения. Раскрыты элементы рыночной среды, которые влияют на состояние, характер, интенсивность и оказанное влияние нестандартных форм занятости на рынке.

Во второй главе раскрыта структура и особенности нестандартных форм контрактов на российских предприятиях, предложены меры по урегулированию влияния которое они оказывают на рынок труда.

В третьей главе рассмотрено применение нестандартных контрактов занятости на предприятии ООО ТД «Продресурс»

В заключении выпускной квалификационной работы подводятся итоги исследования, обобщаются результаты решения поставленных задач.

Научная апробация работы. Основные теоретические положения и результаты диссертационного исследования опубликованы в двух научных сборниках.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕСТАНДАРТНЫХ КОНТРАКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Сущность и критерии определения нестандартного контракта

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 мира. 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 [13, с.46]. 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 статистические 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) [13 с. 54].

"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, в которой стереотип занятости 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. 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, который обусловил замедление темпов экономического роста, что привело к высокому уровню безработицы, особенно в Европе. Первой Ее экономика оказалась не в состоянии генерировать достаточное количество рабочих мест для обеспечения полного рабочего времени по найму для всех категорий работников [22,с. 98].

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 условиях. 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 [29, с. 14].

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 [17, с. 76].

Таким образом, к концу XX - началу XXI в. обозначились новые факторы, обуславливающие развитие нестандартных форм занятости, которые связаны с формированием инновационной экономики и е В 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), в пространственно временная (использование гибких форм организации рабочих мест и трудового процесса, внедрение дифференцированных форм найма и увольнения). Формирование электронной экономики означает развитие информационно коммуникационных интернет технологий, которые делают стандартный режим работы невыгодным и неудобным.

Исследования, касающиеся сущности нестандартной занятости и последствий ее влияния на экономику и рынок труда, затруднены отсутствием единого определения нестандартной занятости. 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.). 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" [32,с.93].

Эксперты Международной организации труда отмечают, что нестандартные контракты занятости включают в себя работу, которая не соответствует характеристикам принятого стандарта (временные или срочные контракты, агентская занятость, самозанятость, неполный рабочий день).

В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников характеризуют нестандартную занятость как форму занятости с большей свободой действий и меньшей регламентацией организации труда. К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов определяют нестандартные формы занятости как «формы трудоиспользования рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников». 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» [41,с. 59]. «...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» [37,с. 87].

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 относятся они 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, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс. В.Е. Гимпельсон Р и.И. Капелюшников относят к нестандартным следующие формы занятости: непостоянную (временную) занятость, неполную занятость; недозанятость; сверхзанятость; самостоятельную занятость; неформальную занятость; занятость в домашних хозяйствах населения [8,с.42].

Для того что бы определить, что можно считать нестандартным контрактом охарактеризуем черты стандартного трудового договора.

Трудовой кодекс Российской Федерации основан на концепции классического правоотношения. Он признает сторонами трудового отношения работника (лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и

работодателя (физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником).

Любые трудовые отношения должны быть оформлены надлежащим образом, то есть должен быть заключен трудовой договор или контракт. Согласно ст. 67 ТК РФ форма трудового договора должна быть письменной.

Трудовые договора (контракты) могут быть срочными и заключаться на неопределенный срок. При заключении срочного трудового договора нужно иметь в виду, что перечень оснований, при которых можно оформить такой договор, указан в ст. 59 ТК РФ.

Трудовой кодекс не проводит различий между трудовым договором и трудовым контрактом, но на практике, как правило контракт обычно имеет свойства срочного трудового договора, который не может быть заключен на срок, превышающий 5 лет.

Трудовые договоры могут быть классифицированы по содержанию. Определяющим при проведении данной классификации может стать наличие в трудовом договоре общих и специальных условий труда. Общие условия появляются в трудовом договоре из содержания действующего законодательства. Для того чтобы определить, что можно считать нестандартным контрактом охарактеризуем черты стандартного трудового договора.

Трудовой кодекс Российской Федерации основан на концепции классического правоотношения. Он признает сторонами трудового отношения работника (лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодателя (физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником).

Любые трудовые отношения должны быть оформлены надлежащим образом, то есть должен быть заключен трудовой договор или контракт. Согласно ст. 67 ТК РФ форма трудового договора должна быть письменной.

Трудовые договора (контракты) могут быть срочными и заключаться на неопределенный срок. При заключении срочного трудового договора нужно

иметь в виду, что перечень оснований, при которых можно оформить такой договор, указан в ст. 59 ТК РФ.

Трудовой кодекс не делает различий между трудовым договором и трудовым контрактом, однако, на практике контракт обычно имеет свойства срочного трудового договора, который не может быть заключен на срок более 5 лет.

Трудовые договоры могут быть классифицированы по содержанию. Определяющим при проведении данной классификации может стать наличие в трудовом договоре общих и специальных условий труда. Общие условия появляются в трудовом договоре из содержания действующего законодательства. Специальные условия появляются в трудовом договоре по соглашению сторон при соблюдении требований законодательства. К числу специальных условий могут быть отнесены дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, дополнительные меры материальной ответственности и основания прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников.

Специальные условия появляются в трудовом договоре по соглашению сторон при соблюдении требований законодательства. К числу специальных условий могут быть отнесены дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, дополнительные меры материальной ответственности и основания прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников.

На наш взгляд, в обозначенных подходах представляется правомерным упорядочить их классификацию с помощью семи критериев идентификации договора: предмет договора, продолжительность рабочего времени, режим труда, форма оплаты труда, списочный состав организации, штатное расписание, выплаты за сотрудника (табл. 1.1).

Критерии отличия нестандартных контрактов от трудового договора

Критерий отличия договоров	Трудовой договор	Нестандартные контракты
Предмет договора	труд работника по определенной специальности (с выполнением конкретного задания трудовые отношения, как правило, не прекращаются)	результат труда
Продолжительность рабочего времени	бессрочен (кроме случаев, указанных в ст. 58 ТК РФ).	срочен и заканчивается выполнением работы
Режим труда	подчиняться режиму труда, установленному в Правилах внутреннего трудового распорядка организации.	Может не предусматривать такой обязанности.
Форма оплаты труда	заработную плату, состоящую из оплаты по тарифу (основная часть), надбавок и доплат, а также премий, предусмотренных системой оплаты труда (дополнительная часть).	вознаграждение полностью по конечному результату своего труда (либо частично по выполнению определенных этапов работы) по заранее установленным расценкам
Списочный состав организации	включаются в списочный состав организации	в указанный состав не включаются
Штатное расписание	содержит перечень личного состава работников	в штатное расписание не включаются
Выплаты за сотрудника	работодатель обязан уплачивать за каждого работника единый социальный налог, предназначенный для формирования средств на его государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование), а также медицинскую помощь.	заказчик производит лишь соответствующие отчисления в Пенсионный фонд РФ. Право на пособия по социальному страхованию (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет и др.) у такого работника не возникает.

Научная классификация договоров о труде служит основой дальнейшего совершенствования трудового законодательства, осуществления легальной дифференциации трудовых договоров на отдельные виды. Определяя в законе виды трудового договора, «государство стремится тем самым, с одной стороны, не допустить дискриминации в сфере труда, с другой - учесть особенности субъекта, реализующего свою способность к труду, и субъекта, использующего чужой труд, особенности отдельных видов трудовой деятельности, условия в которых она осуществляется.

Таким образом, исходя из выделенных критериев можно сделать выводы о том, что трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

Говоря о значении трудового договора, отметим, что, во-первых, трудовой договор является одним из главных оснований (основополагающим юридическим фактом), определяющим возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений между работодателем и работником.

Следует отличать трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом (договоров подряда, поручения, авторского договора, договоров на выполнение научно-исследовательских опытно-конструкторских и работ и т. д.). Несмотря на внешнее сходство, они различаются по следующим признакам:

1. предметом трудового договора является сам труд работника, т.е. повседневная трудовая деятельность по определенной трудовой функции.

Предметом же гражданско-правовых договоров выступает уже овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них лишь способ достижения этого результата, выполнения взятых обязательств;

2. как правило, трудовой договор предполагает личное выполнение работы, запрещается замена работника другим лицом. В договорах гражданско-правовых (ГПХ) обязанность возникает лишь в силу специального закрепления этого условия в самом договоре или в определенных законодательством случаях для отдельных видов гражданско-правовых договоров;

3. по трудовому договору работник должен подчиняться в процессе выполнения своей трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка. За нарушение этой обязанности работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности. В свою очередь гражданско-правовые договоры такого условия не содержат;

4. по трудовому договору работодатель обязан организовать труд работника, создать ему нормальные и безопасные условия труда. По условия гражданско-правовых договоров работник сам организует работу, и несет ответственность за выполнение на свой риск.

Государство способствует устойчивости трудовых договоров, законодательно закрепляя принципы свободы и добровольности волеизъявлений при заключении трудового договора и различные юридические гарантии при приеме, переводе и увольнении, а также запрещая включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Исходя из критериев классификации особенностей и стандартного (трудового договора) необходимо определить понятие нестандартного контракта и его особенности. Основываясь на мнениях различных авторов, таких как: Смирных Л.И., В Гимпельсона.Е., Капелюшникова Р.И. , Варшавской, И.В. и др. было сформулировано следующее определение.

Нестандартный контракт – включает все диверсифицированные формы трудовых договоров, отклоняющиеся от установленного в трудовом законодательстве стандарта, которые подразумевают модернизированные и наиболее эффективные формы организации труда, основной задачей которых является повышение производительности труда, а также необходимость учета специфики личности каждого конкретного работника и работодателя.

Условно говоря, это договоры, отличающиеся новизной конструкции и содержания, последнее характеризуется существенным видоизменением (модификацией) одного или нескольких признаков трудового договора: личностного, организационного и имущественного.

Новые формы организации наемного несамостоятельного труда не отрицают конструкции традиционного трудового договора. Тем не менее их законодательное регулирование должно допускать отступление от традиционных начал трудового права в сторону большей договорной свободы. Именно в этом состоит перспектива законодательного развития правового института трудового договора, его места в трудовом праве России как одного из способов установления гибких форм найма и увольнения определенных категорий работников. Это означает и дальнейшую дифференциацию в правовом регулировании трудовых отношений.

Нетипичные формы трудового договора также характеризуются высокой степенью индивидуализации его условий соглашением сторон. Но и в этом случае свобода трудового договора ограничена пределами, вытекающими из публичных начал трудового права. Таким образом, нормативная дифференциация и индивидуализация договорная трудового договора (его гибкость) всегда сопровождаются публичными пределами. Это не что иное, как проявление более общего принципа единства частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых отношений в ключе социального назначения трудового права.

К нестандартным (атипичным) видам изменения трудового договора и условий труда (трудового правоотношения) можно отнести, в частности, следующие [5,с.62]:

- расширение зоны обслуживания;
- поручение руководства практикантом, учеником;
- поручение работы в другом обособленном структурном подразделении;
- восстановление работника на работе при незаконном переводе, на прежнем рабочем месте, в прежних существенных условиях труда;
- переход из категории совместителя в категорию основного работника и некоторые другие.

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 мест.

По нашему мнению, эти подходы различаются по степени детализации форм трудового договора и продолжительности занятости (от одного дня до более длительных периодов времени).

Работа по временным контрактам 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 [15,с. 13].

Контракты заключаемые на непостоянной основе расширяют возможности работодателя в численности занятых приспособлении 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, уменьшает уровень и увеличивает дифференциацию заработков, препятствует накоплению специфического человеческого капитала, что, в общем, может привести к снижению стабильности занятости и созданию новых рабочих мест.

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, выступает вынужденная как она. МОТ определяет ее как недозанятость (неполная занятость). В случае, когда количество рабочих часов превышает стандартное, понятие возникает сверхзанятости (сверхзанятость) [20, с.21].

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 не так давно, ее быстрое развитие оказывает все большее влияние на рынки труда и международное разделение труда.

В англоязычной литературе используется множество синонимов для обозначения дистанционной занятости: telework, telecommuting, telejob, flexplace, work-athome, home-based work, eWork и др. Термин «теледоступ»/«telecommuting» был введен Дж. Ниллесом для того, чтобы обозначить некий тип дистанционной работы по договору. 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 [31.с. 18].

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 жизни семейной, гибкий график. Работодатель экономит на организации рабочего места, получает более эффективного сотрудника, повышает производительность на своем производстве, экономит на офисных помещениях и т. д. Этот вид работы также выгоден 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 безработицы рисков. Но телетруд е-занятость и перехода в неформальную занятость таят опасность, если они осуществляются без оформления трудовой сделки [44, с.42].

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 привлечению 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. Заемный труд как специфическая форма занятости появился 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 труд. 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-членов 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 [10, с.34].

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 [13,с.25].

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. Европейский статистический комитет относит к самозанятым тех, кто работает в своем собственном бизнесе, домашнем хозяйстве или осуществляет самостоятельную профессиональную деятельность. 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 [26,с. 86].

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

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

В качестве общего вывода отметим следующее. Очевидно, что новые формы организации труда не выходят за рамки трудовых отношений. Изменение содержания какого-либо из признаков трудовых договоров не свидетельствует об их принадлежности к другой отрасли права (в частности, гражданского).

Правовое регулирование нестандартных трудовых договоров постепенно приводит к изменению и расширению предмета отрасли, к ее распространению

многих видов общественно полезной деятельности. Возникающие на основе нетипичных договоров отношения в любом случае должны получить адекватное регулирование нормами данной отрасли. При этом новые нормы должны быть сформулированы таким образом, чтобы позволяли обеспечивать надлежащую безопасность (юридические гарантии трудовых прав) и гибкость (дифференциацию и индивидуализацию в правовом регулировании трудовых отношений), тем самым обеспечивать каждому право на достойный труд.

1.2 Нестандартные трудовые договоры: влияние на занятость и заработную плату

Диверсификация занятости, особенно в ее «неформальных» формах, может негативно влиять на развитие человеческих ресурсов, защиту прав и интересов молодежи. Существенной является и другая проблема, связанная с повышенными требованиями к профессиональным качествам и опыту работы. В российской экономике «неформальная» занятость как социально значимое явление нередко приобретает контуры ухода от легальных трудовых практик, «экономии» работодателей на издержках на персонал. Зачастую она приводит к серьезной деформации социально-трудовых отношений. При этом в наибольшей степени она проявляется через наименее защищенные социальные группы молодежи [46,с.23].

Не стоит забывать и того, что специфические возможности, связанные с особенностями экономики, позволяют некоторым работодателям использовать стихийные формы занятости, обеспечивающие их адаптацию к текущей ситуации. При этом предприятия, имеющие перспективу вхождения в рынок, где сокращение рабочих мест имеет временный характер, также могут прибегать к формам неполной занятости. Несомненно, неполная занятость позволяет предприятиям в какой-то мере удержаться «на плаву» и сохранить квалифицированный персонал. Особенно это актуально, когда речь идет градообразующих предприятиях, монопрофильных поселениях, военно-промышленном комплексе. И другое дело, когда корпоративный менеджмент

сознательно пытается оправдать свою неэффективность, прибегая к атипичным формам занятости.

Оценка складывающейся ситуации в сфере занятости показывает, что причины нестандартной занятости во многом носят системный характер. Низкий уровень официальной заработной платы и социальной защиты заставляют молодых людей искать иные формы дохода. Не исключением являются случаи, когда трудоустраиваемая молодежь вынуждена искать место работы самостоятельно в меру своих представлений и возможностей. Многие представители молодежи демонстрируют терпимое отношение к неформальным, «теневым» формам занятости.

Несмотря на предпринимаемые государством меры по легализации теневого сектора занятости молодежи, он не исчез. По оценкам экспертов, теневой сектор российской экономики составляет 15-20% от ВВП, а потери бюджета – примерно 3 трлн руб. доходов из-за ухода бизнеса в тень [38,с.72]. Практически, нестандартные формы занятости для работодателей (неполная занятость, сверхурочная занятость, временная занятость, занятость на основе гражданско-правовых договоров, занятость на основе лизинга и др.) не являются чрезмерной экономической нагрузкой на работодателей. В определенной мере они предпочтительнее и экономически оправданы. Причем молодые люди, занятые по такой форме, существенно проигрывают занятым в формальном секторе как по уровню оплаты труда, так и по обеспечению необходимого уровня правовой и социальной защиты.

Сказанное выше подтверждает вывод о том, что спрос молодежи на «стандартные» формы трудовых отношений носит ограниченный характер. Во многом это связано с тем, что государство создает существенные барьеры для вступления молодежи на рынок труда. При этом главной причиной наличия нестандартной занятости остается несовершенство законодательной базы в данной области. В очередной раз, несмотря на законодательные акты по запрету заемного труда, среди молодежи фиксируется высокая готовность прибегать к помощи посредников и работать без оформления трудового договора и

социальных гарантий за низкую заработную плату. Это Все подтверждает, что ныне действующая система трудоустройства молодежи не в силах справиться с возросшей нагрузкой и очередным комплексом проблем по обеспечению сбалансированного спроса на рабочую силу.

Ситуация обостряется тем, что многие проблемы по адаптации молодежи на рынке труда перекладываются на непрофильные социальные институты, в том числе в сфере образования. Практически оказались разрушенными структуры, которые отвечали за интеграцию молодежи в трудовую жизнь. На этом фоне существующие «общественные» формы работы с молодежью оказываются малорезультативными. Преимущества российского образования: фундаментальность, системность, индивидуальный подход, разнообразие образовательных учреждений и программ – практически размываются ориентацией на коммерческий успех и невостребованную инновационную эффективность [25,с.54]. Внедрение в систему управления учебными заведениями практики свободных рынков и менеджеризации административного управления провоцирует все новые и новые риски.

Рынок труда предъявляет повышенный спрос на специалистов, обладающих креативным мышлением и готовностью к оперативному перепрофилированию, приобретению многофункциональных знаний. Практически ориентир на технологическую привязку лишь к одной специальности нивелируется требованиями повышенной конкурентоспособности.

Несомненно, эффективной организацией занятости молодежи – сложная и многоплановая задача, которая находится на стыке интересов бизнеса, профсоюзов и государства. Осуществляемое сегодня партнерское взаимодействие ведется по различным направлениям, в их числе: социально-трудовая адаптация молодых людей; профессиональная подготовка и повышение квалификации; профессиональная ориентация; профессиональное обучение; организация профессиональной консультационной работы и т. д.

Однако проведенный нами анализ показывает, что социальные партнеры в ряде случаев не выделяют направления работы с конкретными проблемными группами молодежи. Как таковая работа по созданию высокоэффективных рабочих мест нивелируется отсутствием необходимых инвестиций. Используемые методики по профессиональной адаптации и профессиональной ориентации нуждаются в существенной модернизации. Дефицитом являются мероприятия по выявлению неиспользованных способностей молодежи, вовлечения их в более разветвленную систему разделения труда и легализации занятости.

Пессимистические оценки фиксируют, что потенциал государственного сектора занятости молодежи практически исчерпан. Проблемой является оценка эффективности затрачиваемых средств на подготовку специалистов, а также статистический учет положения молодежи на рынке труда. Поэтому перспективы рассматриваются в создании при участии всех заинтересованных субъектов единой базы данных занятости различных категорий слабо - защищенной молодежи, молодежи из области нестандартной занятости, удержание молодежи в контексте формируемых моделей карьерного роста.

В этих условиях целесообразным является разработка взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих подготовку, трудоустройство, адаптацию и профессиональное развитие молодых.

Актуальным здесь является более широкое использование практики заключения трехсторонних договоров «вуз – студент – организация». Имеются все основания полагать, что это менее затратный вариант будет особенно востребован в условиях нестабильной экономики [31,с.63]. На наш взгляд, стоит существенно увеличить государственные субсидии на подготовку молодежи и осуществлять ее на самих предприятиях. Помимо этого перспективным является и формирование научно-производственных альянсов, основанных на сотрудничестве академической науки и бизнеса.

В целом речь идет о необходимости реализации активной государственной политики на рынке труда, направленной на профессиональную ориентацию

молодых с их последующим трудоустройством. В определенной степени нормализовать ситуацию помогает восстановление института направлений на работу молодых специалистов, инновационных разработках мер, повышающих социально-профессиональную мобильность юношей и девушек, уменьшение элемента стихийности в профессиональном самоопределении. Очевидно, выделяемых сегодня средств на реализацию активной политики на молодежном рынке труда явно недостаточно. В связи с этим, важно увеличить финансирование системы среднего профессионального образования, в частности обновление учебно-производственной базы. Следует обратить внимание на то, что сегодня решение этих проблем крайне осложнено из-за перегруженной системы высшего образования, что, безусловно, не может приносить ожидаемый эффект.

В современных условиях необходимо обеспечить гибкие региональные рынки труда, не только чтобы предлагать рабочие места выпускникам школ, но и сделать так, чтобы первое временное рабочее место можно было рассматривать как переходный этап к более стабильной работе. Особенно важным здесь является мотивированное участие самих работодателей, учитывая, что многие из них все еще не уверены в том, что будут нанимать достойных молодых специалистов. В этих условиях субсидии могут стимулировать работодателей нанимать низко квалифицированных безработных молодых людей. В то же время на законодательном уровне следует проработать инициативы по закреплению прав и гарантий молодых в части гарантированного рабочего места и распределения молодых специалистов.

Приоритет нами видится в развитии практики совмещения работы и учебы молодежи, как это используется в ряде экономически развитых стран, например в США, Швейцарии, Голландии.

Особое направление – это поддержка молодежи, оказавшейся безработной, в особенности через комплекс конкретных мер по повышению трудовой мобильности, переобучению работников [14,с.54].

Не секрет, что встречающиеся нарушения колдоговорных обязательств практически стали нормой для российского рынка труда. К этому добавляется то, что эффективные трудовые договора носят ограниченный по времени характер и практически усекают горизонт принимаемых управленческих решений.

Совершенно очевидно, что важным шагом здесь является повышение качества посреднических услуг, а также эффективности контроля в отношении устройства молодежи на работу, в особенности наиболее уязвимых категорий, обладающих низким потенциалом трудоустройства.

Для того чтобы не допустить снижение уровня жизни молодых людей и перехода их в сектор атипичной занятости, чрезвычайно важно распространить на них действие комплексной системы социальной защиты. В этой связи можно отметить меры по выделению дополнительных средств из федерального и регионального бюджета для того, чтобы выплачивать дополнительное пособие по безработице лицам с небольшим трудовым стажем, включая молодежь.

Прорыв в разрешении проблем, связанных с нестандартной занятостью молодого поколения, может быть достигнут и за счет государственного субсидирования инновационного предпринимательства на основе внедрения современных стандартов ответственного ведения бизнеса, разработке новых механизмов реализации прав собственности.

Перспективы рассматриваются и в использовании международной правоприменительной практики. Тем не менее, многие страны уже приняли соответствующие законы, чтобы иметь возможность регулировать нестандартную занятость и защищать права нестандартно занятых работников. К сожалению, в российском трудовом законодательстве на работодателя, не возлагается ответственность за сохранение переводимым в режим неполного рабочего времени установленной заработной платы, например, в объеме пропорциональном сокращению рабочего времени.

Особым направлением будет являться вторичная занятость молодежи. Здесь важную роль должно играть обеспечение потребности молодежи в работе.

При этом предлагается обеспечить нормирование совокупного объема работ и распределение его между всеми желающими.

Стоит отметить еще один важный момент который связан с тем, что сегодня все больше и больше молодых людей выпадают из официальной статистики по найму рабочей силы. В этой связи необходимо существенно расширить качество показателей занятости молодежи.

Как известно, на положение работников на рынке труда оказывают влияние не только условия занятости, но и оплата труда. Нестандартные трудовые договоры часто критикуются за то, что их применение приводит к снижению уровня заработной платы работников. Однако не существует убедительных доказательств, свидетельствующих о том, что работники одинаковой квалификации получают разную заработную плату в зависимости от вида трудового договора. Вопрос, имеют ли место различия в уровнях оплаты труда на предприятиях с нестандартными трудовыми договорами и предприятиями, которые такие договоры не используют, применительно к российским условиям пока остается открытым. Вместе с тем получение ответа внесло бы вклад в разрешение некоторых острых проблем: прежде всего, позволило объяснить, создают ли нестандартные трудовые договоры угрозу для ухудшения условий занятости, и, кроме того, установить, насколько острыми являются проблемы, связанные с расширением сферы применения таких договоров. Анализ показал, что на предприятиях, использующих и не использующих нестандартные трудовые договоры, уровень среднемесячной заработной платы практически не различался. В среднем на предприятиях этих групп он составил в 2009 г. 18 тыс. руб., в 2010 – 19,5 тыс. руб.[50,с.18]

При этом отдельные предприятия с нестандартными трудовыми договорами платили своим работникам заработную плату как выше, так и ниже, чем предприятия со стандартной занятостью

Таблица 1.2.

Соотношение уровней заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми договорами, в %

Заработная плата	Срочные трудовые договоры	Лизинг (аутстаффинг)
такая же	86,6	75,0
ниже	7,0	8,3
выше	6,4	16,7
всего	100,0	100,0
N	357	36

С одной стороны, на большей части предприятий со срочными трудовыми договорами (87 %) и договорами лизинга (аутстаффинга) (75 %) уровень средней заработной платы был равен уровню среднемесячной заработной платы на предприятиях со стандартной занятостью. С другой – остальная относительно небольшая часть предприятий с нестандартными трудовыми договорами платила своим работникам среднемесячную заработную плату либо выше, либо ниже, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами. В частности, доля предприятий со срочными трудовыми договорами, которые платили своим работникам более высокую заработную плату, равнялась 6,4 %, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – была в два с половиной раза больше (16,7 %). При этом среди предприятий с нестандартными трудовыми договорами были и те, на которых заработная плата была ниже: со срочными трудовыми договорами таких предприятий насчитывалось 7 %, а с договорами лизинга (аутстаффинга) – 8,3 %. Из таблицы 3 видно, что на предприятиях с договорами лизинга (аутстаффинга) заработная плата чаще была выше, чем на других предприятиях. При этом количество предприятий с договорами лизинга (аутстаффинга), которые устанавливали средне - месячную заработную плату выше, чем на предприятиях со стандартными трудовыми договорами, было в два раза больше. Это не наблюдалось на предприятиях со срочными трудовыми договорами: здесь доли предприятий с меньшим (7 %) и большим (6,4 %) уровнем заработной платы были почти равны.

Уровень занятости на российских предприятиях остается относительно стабильным, вне зависимости от применяемых договорных отношений, колеблясь в пределах 1-4 %. Существенного роста занятости по причине низких темпов создания новых рабочих мест не происходит – повсеместно, вне зависимости от договорных отношений с работниками. Вместе с тем нестандартные трудовые договоры оказывают «поддерживающее» влияние на уровень занятости. Предприятия с нестандартными трудовыми договорами нанимают больше работников, хотя и больше их увольняют. Нестандартные трудовые договоры позволяют предприятиям, имеющим сезонный и проектный характер работ, а также не устойчивым к падению спроса и предложения, к колебаниям конъюнктуры и имеющим избыточную численность работников, «защитить» работников от безработицы за счет создания «буфера» с нестабильной занятостью. В результате предприятия с нестандартными трудовыми договорами отличаются, при прочих равных, от остальных двумя чертами: во-первых, для них характерен высокий уровень мобильности работников и низкий уровень стабильности занятости, во-вторых, на них существует высокая сегментация внутренних рынков труда. Таким образом, предприятия с нестандартными трудовыми договорами «поддерживают» общий уровень занятости за счет снижения ее за - щиты для отдельных групп работников. Уровень заработной платы на предприятиях с нестандартными и стандартными трудовыми до - говорами практически не различался. Более чем для двух третей предприятий с нестандартными трудовыми договорами он оставался на уровне заработной платы предприятий со стандартными условиями занятости (трудовыми договорами). Вместе с тем предприятия с договорами лизинга (аутстаффинга) чаще остальных платили работникам более высокую заработную плату.

Результаты анализа не позволяют ответить на вопрос об уровне и изменении заработной платы работников, занятых на условиях нестандартных трудовых договоров. Вместе с тем они свидетельствуют, что применение

нестандартных договоров способствует улучшению экономического положения предприятий, отражаясь на повышении уровня заработной платы работников.

1.3. Социально-экономические последствия заключения нестандартных контрактов занятости

Одной из тенденций, определяющих текущее состояние занятости в развитых странах, с использованием нестандартных контрактов, является дальнейшее усиление ее гибкости, это обусловлено структурными изменениями в экономике, глобализацией и усилением конкуренции, технологическим прогрессом, демографическими сдвигами в структуре рабочей силы.

На рынок труда оказывают негативное влияние тенденции к сужению легальной занятости, уменьшение рабочих мест в сфере производства, снижение профессиональной конкуренции работников, сохранение качественного дисбаланса внутренней и внешней трудовой миграции. Определяющей роли в формировании контингента экономически активного и занятого населения приобретают демографические изменения, которые обуславливают необходимость внесения корректив в политику занятости. Необходимость мобилизации резервов рабочей силы ставит новые требования к гибкости условий труда. На данный момент страна столкнулась с проблемой, что жесткое законодательство с чрезмерной защитой наемных работников может оказаться препятствием к созданию рабочих мест. Работодатели избегают найма официальных работников и предпочитают использовать неформальные механизмы во взаимоотношениях с работниками.

Сложное финансово-экономическое положение многих компаний вынуждает работодателей минимизировать производственные затраты, и, как правило, они делают это за счет персонала. Тем не менее, с заключением нестандартных контрактов можно решить ряд важных проблем рыночной экономики, а именно таких как [11, с. 54]:

- предоставление работникам возможности выбирать режим рабочего времени и отдыха;
- манипулирование количеством и качеством рабочей силы, в условиях развития или перепрофилирования производства и изменения экономической ситуации, не создавая при этом социальной напряженности при увольнении работников;
- содействие закреплению на рабочих местах женщин, пенсионеров, инвалидов, работающих студентов, трудовых мигрантов и т.п.;
- увеличение (или сохранение при сокращении объемов производства) числа занятых, не увеличивая при этом количество рабочих мест;
- периодическое прохождение профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Гибкость форм занятости может достигаться и за счет нестандартных режимов рабочего времени и нестандартных рабочих мест [7, с. 67]. К ним относят: неполное рабочее время и его разновидности, гибкий рабочий год, сжатый рабочую неделю и т.п.

К гибких форм занятости на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда относятся дистанционная занятость, надомный труд, работа по вызову. Среди нестандартных организационных форм занятости выделяют временные и общественные работы, вторичную занятость. Как правило причинами использования работодателями временного найма является потребность в замещении временно отсутствующих постоянных работников на период отпусков, болезни, профподготовки; пиковая нагрузка или потребность в дополнительной рабочей силе при высокой экономической активности, реализации разовых проектов и т.д.

Применение заемного труда, в отличие от стандартной занятости, определяется путем прямых трудовых отношений между работодателем и наемными работниками, это связано с включением третьей стороны — кадрового агентства. В настоящее время в стране существует более 400 частных

агентств по трудоустройству, которые осуществляют наем работников для дальнейшего выполнения ими работ на других предприятиях.

Отвечая на вопрос, имеют ли лица, занятые на условиях заемного труда, социальные гарантии на уровне работников, принятых непосредственно работодателем, связана со следующими моментами.

Во-первых, такие работники лишены гарантий постоянной занятости, поскольку в любой момент могут быть переведены на другое предприятие или освобождены. Есть заимствована труд по сути является разновидностью временной работы с соответствующими последствиями.

Во-вторых, временный характер найма лишает работников многих видов вознаграждений, связанных с продолжительностью работы на одном месте, например, выплаты за стаж, социальное страхование и другое. Такие работники могут не получить больничных, пособия по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком. Проведение регулярных медицинских осмотров и предоставления путевок санаторно-курортного лечения тоже зависит от уровня социальной ответственности работодателя.

В-третьих, лицо, которое работало на условиях заемного труда определенное количество лет на работах с вредными условиями труда и имеет право на льготную пенсию, не будет ее получать. Объясняется это тем, что в Пенсионный фонд будут предоставлены документы о работе работника в кадровом агентстве, где отсутствуют вредные условия труда.

Однако, учитывая растущую популярность нестандартной занятости, кажутся сомнительными любые меры имеющие запретительный или ограничительный характер со стороны государства.

Данные таблицы 1.3. свидетельствуют, что главной причиной роста неформальной занятости в стране является несовершенство действующего законодательства. Этот фактор отметили почти 41% респондентов. Готовность работать без оформления трудового договора гарантирующего соблюдение социальных гарантий, заняла по значимости второе место.

Таблица 1.3.

Факторы, способствующие нестандартной занятости в России. (%)

Фактор	% ответов
Несовершенное законодательство в данной области	41
Готовность работать без оформления трудового договора и социальных гарантий, в том числе за низкую плату	28
Низкий уровень оплаты труда в формальном секторе экономики, общий низкий уровень жизни населения, толкающий на любые приработки	12
Трудности для работодателей, связанные с соблюдением действующего законодательства (большие потери времени и денег, сложности формальных процедур)	12
Другое	7

С такой позицией корреспондирует мнение о недостаточности существующих социальных гарантий занятым и фактической платности многих официально бесплатных социальных услуг, что нередко побуждает людей полагаться во всем на собственные средства, включая поиск путей их добывания.

Среди других выделяемых причин, так же отмечено отсутствие социальной ответственности работодателей, депрессивное состояние экономики, несоответствие спроса и предложения на рынке труда, высокий уровень фактической безработицы (в отличие от ее регистрируемого уровня).

Неформальная занятость представляет собой серьезную деформацию трудовых отношений. Отсутствие надлежащего оформления занятости ведет к игнорированию работодателями норм трудового права и бесправию работников, отсутствию для них социальных гарантий и правовой защиты.

Вместе с тем неформальная занятость имеет и существенные позитивные моменты. Неформальная занятость - это прежде всего сокращение фактической безработицы и снижение напряженности на рынке труда. Она дает населению возможность не только подработать, но и заработать, а для многих это нередко

единственная возможность выжить в трудных условиях. Неформальная занятость способствует заполнению непрестижных рабочих мест, совершенно непривлекательных для работников на официально предлагаемых условиях занятости и особенно - оплаты. Неформальная занятость, кроме того, открывает широкие возможности гибкого использования рабочей силы, что представляет интерес не только для работодателей, но и для многих категорий работников [9, с. 87]. А уровень доходов работающих по нестандартным условиям, в свою очередь, ведет к увеличению спроса на товары и услуги, стимулируя тем самым их производство.

Таким образом, Неформальная занятость, способствует развитию конкуренции, в том числе и на рынке труда. Наконец, она ведет к увеличению предложения относительно дешевых товаров и услуг, обеспечивая тем самым потребление беднейших слоев, составляющих около трети населения страны. В этой социальной роли неформальной занятости и заключается одна из важнейших причин живучести и развития данного феномена в России.

Экономический эффект от неформальной занятости может быть рассмотрен на трех уровнях.

На уровне предприятия использование неформальной занятости представляется выгодным, так как приводит к снижению издержек и росту прибыли [38, с.41]. Однако в случае применения к предприятию санкций эффект может оказаться и негативным. Но санкции не могут стать панацеей в борьбе с неформальной занятостью, если нередко это - единственная возможность получения средств для существования. Кроме того, в России труд неформалов широко используется незарегистрированными фирмами, которые не имеют официального статуса и потому не могут быть подвергнуты санкциям.

Зарубежные исследования показывают, что чаще всего неформальная занятость используется либо молодыми фирмами, находящимися еще в стадии становления и не достигшими стабильности, либо теми, которые балансируют на грани выживания. Для таких предприятий отказ от неформального труда может обернуться крахом.

На отраслевом уровне результативность неформальной занятости зависит от ее распространенности в конкретной отрасли и от того какой объем отраслевого производства осуществляется неформально. Сферы, где таким образом создается значительное количество отраслевого продукта, могут понести существенные потери при отказе от использования труда неформалов.

Дать оценку экономического эффекта неформальной занятости на макроуровне крайне трудно. Даже если удастся с достаточной степенью точности определить масштабы данного явления в целом, остается неясно, как отказ от использования неформального труда отразится на производительности труда и насколько это будет способствовать росту занятости на формальной основе. Пока эти вопросы малоисследованны как теоретическом, так и практическом плане [19, с. 5].

Помимо экономического эффекта неформальной занятости необходимо учитывать и ее социальное воздействие. В условиях современной экономики использование нестандартных контрактов выступает своего рода социальным стабилизатором ситуации в обществе, хотя это и вызывает беспокойство ввиду своей масштабности и слабым правовым контролем.

Оценивая социальные и экономические последствия, необходимо учитывать и порождающие ее причины - недостаточная гибкость рынка труда, ограниченность легальных возможностей достойно заработать, низкая правовая культура населения и его нежелание осознанно действовать в рамках формальных структур. По мнению некоторых исследователей, на настоящий момент в стране сложилась определенная этика теневых отношений, которые стали привычными для большинства населения и не вызывают с его стороны никакого осуждения.

Для того, чтобы достичь сочетания гибкости рынка труда и защищенности работников, особенно низкоконтурных групп населения, в 1990-х годах была разработана концепция «флексикурита» (англ: флексикурита), которая делает возможным нахождение равновесия между гибкостью рынка труда и социальной

защитой работников. Впервые исследовать модель обеспечения государственных гарантий при использовании гибких форм занятости начали в Дании, а в середине 2000-х годов она была поддержана Советом Европы, как лейтмотив европейской стратегии занятости.

Сущность концепции заключается в праве работодателей свободно увольнять работников и нанимать новых, обеспечивая тем самым гибкость рынка труда. При этом профсоюзы и объединения работодателей заключают соглашения по решению социальных вопросов без политического вмешательства государства.

Государство устанавливает гибкие условия найма и увольнения работников, обеспечивая тем самым работодателю определенную свободу действий для проведения реструктуризации, которая объективно необходима в условиях инновационной экономики.

Модель характеризуется высоким уровнем социальной защиты безработных, включая выплату пособия по безработице до 90% заработной платы в течение длительного срока. Система дополняется программами «активации», разработанная для того, чтобы помочь уволенным найти новую работу путем повышения квалификации или получения навыков работы в новой сфере деятельности за счет государства.

В плоскости реализации данной стратегии основные цели заключаются в ускорении адаптации населения к концепции «флексикьюрити» на основании европейских процессов развития инфраструктуры рынка труда и подготовки кадров с учетом национальных особенностей [48,с.22]. На первый план выдвигаются цели совершенствования структуры занятости и оптимизации структуры рабочих мест, совершенствование целевых программ с точки зрения их влияния на условия занятости по региональному и отраслевому признаку. Движение по этому пути представляет собой перспективный вариант решения проблем занятости, исходя из опыта Дании, Нидерландов и Австрии.

В силу своей распространенности, а также положительного смягчающее влияние на рынок труда, нестандартная занятость требует государственного

урегулирования, в частности ратификации международных конвенций, принятие трудового кодекса, внесение изменений и дополнений в законодательные акты.

Основными приоритетами государственной политики содействия нестандартной занятости населения должны быть:

- экономические направления: льготное кредитование и налогообложение; бюджетная политика стимулирования сохранения и создания рабочих мест, повышения качества трудового потенциала;

- организационные направления: создание базы вакансий нестандартного трудоустройства, государственной системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров;

- поддержка межрегиональных трудовых миграций;

- законодательные направления: регламентация порядка заключения трудовых договоров, продолжительности рабочего времени, сверхсрочных работ, определение квот на трудоустройство, регулирование периода трудовой жизни;

- социальные направления: обеспечение социальной поддержки граждан, которые не способны на равных условиях конкурировать на рынке труда; профессиональная реабилитация и трудоустройство людей с инвалидностью; выполнение мероприятий по уменьшению семейного и сельской безработицы; предоставления качественных социальных услуг безработным с целью возвращения их к продуктивной занятости.

Реализация указанных направлений будет способствовать совершенствованию структуры занятости, повысит уровень социальной защищенности наемных работников и повлияет на легализацию процесса использования заемного труда [17,с.53].

Исходя из этого можно сделать вывод, что изменения, которые происходят на рынке труда под влиянием политических, экономических и демографических факторов, свидетельствуют о необратимости структурных трансформаций социально-трудовых отношений и рост удельного веса гибких форм занятости.

В современных условиях использования работодателями заемного труда происходит на не нелегальных или полунелегальных условиях. Поэтому государство должно найти такие средства регулирования нестандартных трудовых отношений, которые бы обеспечили достойные социальные гарантии наемным работникам и способствовали привлечению в бюджеты и системы государственного социального страхования «теневых» средств.

В форме эффективной, применяется во многих странах Европы, концепция «флексиkjурити». Адаптация ее к нашим условиям требует разработки новой политики на рынке труда, формирование эффективной стратегии занятости на государственном и региональном уровнях, совершенствование системы социального обеспечения, изменения структуры занятости, развития стратегии непрерывного обучения и подготовки кадров.

Реализация положений концепции «флексиkjурити» в сочетании традиционных и нестандартных форм занятости позволит осуществить модернизацию на рынке труда согласно европейскими подходами, повысит уровень его стийскости к кризисным явлениям в экономике и смягчит возможные негативные последствия в сфере занятости населения.

ГЛАВА 2. НЕСТАНДАРТНЫЕ КОНТРАКТЫ ЗАНЯТОСТИ: ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖОМ

2.1. Зарубежный опыт применения нестандартных контрактов занятости

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.

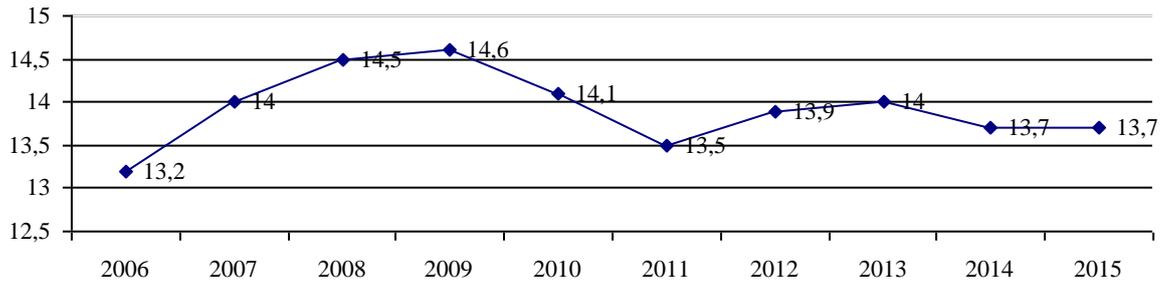


Рисунок 1.1. Динамика временной занятости в ЕС-28, % к занятому населению [13]

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

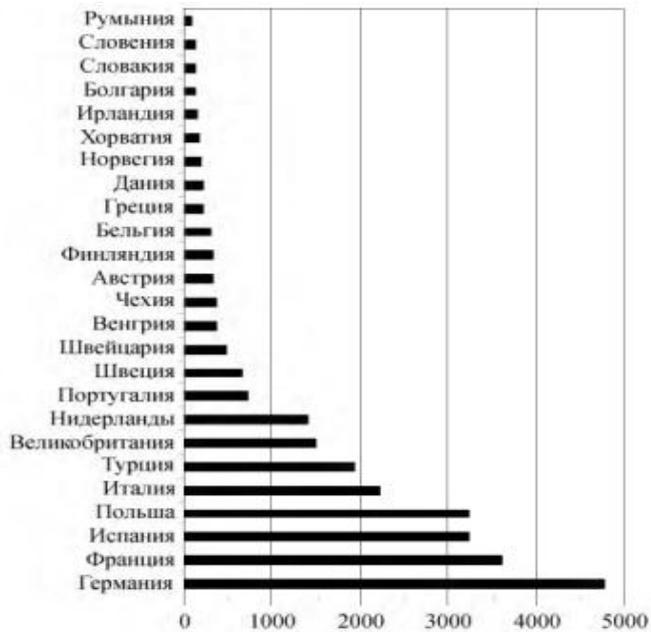


Рисунок 1.2. Масштабы временной занятости, 2015 г., тыс. чел. [13]

По состоянию на 2015 г., количество мужчин, занятых на непостоянной основе, составило 12 234,1 тыс. чел. (50% от всех временно

занятым), 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 занятости 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 2015 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. 1.3).

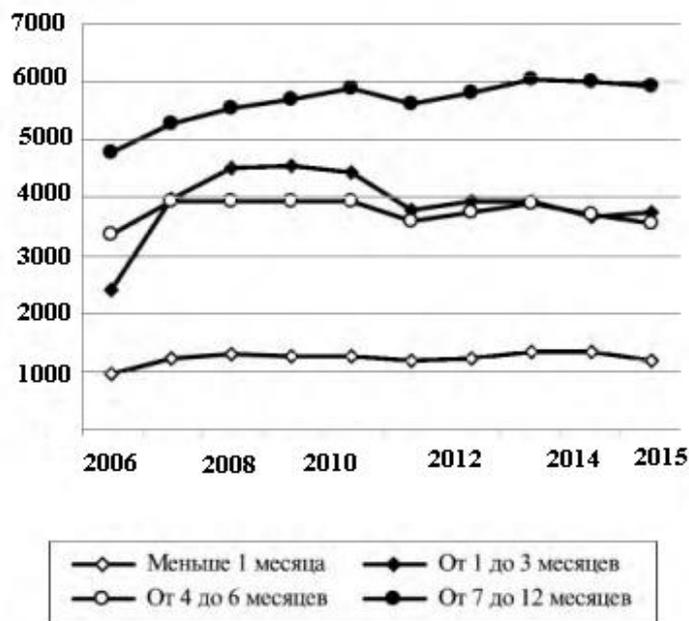


Рисунок 1.3. Распределение временно занятых в странах ЕС-28 по продолжительности контракта, 2015 г., тыс. чел. [13]

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 неквалифицированных работников в традиционных секторах экономики и социальных услуг.

Ряд аспектов труда на условиях неполного рабочего времени носит практически аналогичный характер во всех странах. Во-первых, такая форма работы является в значительной степени гендерно-дифференцированной. Так, в странах ЕС-28 с 2004 по 2015 г. наблюдается ситуация, при которой каждая третья занятая женщина была занята на условиях неполного рабочего времени по сравнению с 8,8% мужчин (рис. 1.4).



Рисунок 1.4. Динамика неполной занятости в странах ЕС-28 по полу, % к занятому населению [13]

В целом, проявляется общая тенденция к увеличению масштабов неполной занятости в мире (в 2000 г. данный показатель в странах ОЭСР составил 13,6%, в 2015 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%), присмотр за детьми или уход за больными родственниками (22,1%) [42,с.76]. 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).

В настоящее время в законодательстве зарубежных стран сложились две основные модели правового регулирования трудовых договоров с наемными работниками. Первую модель назовем американской, вторую - европейской.

Согласно американской правовой модели трудового договора о заемном труде агентство и организация-пользователь рассматриваются в качестве сонанимателей (совместных работодателей) по отношению к конкретному работнику. К примеру, В Израиле, где договоры о заемном труде не имеют специального правового опосредования, вопрос о том, кого следует считать работодателем в трехсторонних отношениях, обычно разрешается судом, причем судебная практика склоняется в пользу американской модели.

В то время как, Европейская практика признает работодателем в трехсторонних отношениях по заемному труду агентство, которое заключает трудовой договор с работником. При этом между агентством и организацией-пользователем заключается гражданско-правовой договор, а между заемным работником и агентством - трудовой. Гражданско-правовой договор является основанием передачи части прав и обязанностей работодателя организации-пользователю [11,с. 8]. Например, важной особенностью правового регулирования заемного труда в Нидерландах является то, что объем прав работника увеличивается по мере увеличения периода занятости на основе заемного труда, а по истечении определенного периода работы согласно закону работнику необходимо предложить бессрочный трудовой договор. Законодательство Нидерландов устанавливает и так называемый принцип равного режима условий оплаты труда. По общему правилу агентство заемного труда должно выплачивать заемному работнику заработную плату и иные выплаты в том же размере, что и работникам, занятым на таких же или схожих должностях (работах) в организации-пользователе.

В свою очередь современном трудовом законодательстве стран Запада договоры о заемном (лизинговом) труде получили легализацию. Отношения между работником и лизинговым агентством, между работником и предприятием-пользователем регулируются трудовым законодательством. Трудовой договор, заключаемый между работником и лизинговым агентством, включает условие о выполнении различных по своему характеру работ в фирмах - клиентах агентства. Это укладывается в рамки тенденции расширенного

применения нетипичных форм занятости, о чем уже говорилось ранее.

2.2 Масштабы и структура нестандартной занятости в России

В западных странах занятость нетипичная часто выступала, как способ адаптации к рыночным реформам, в силу чего она приобрела там значительное развитие, в отличие от российского рынка труда, где изучению нетипичной занятости долгое время уделялось недостаточное внимание со стороны законодателя. Как следствие, многие виды приобрели актуальность в России с заметным отставанием от зарубежных стран. К слову, попытка нормативно урегулировать трудовые отношения с работниками в удаленном доступе произошла лишь в 2013 году, когда в Трудовом кодексе было закреплено понятие дистанционный труд. В европейских странах, начиная с 2000-х годов, на "удаленных работах" занято до 30% работающего населения и их количество постоянно увеличивается [49, с 18].

Тем не менее несправедливо было бы утверждать, что Трудовой кодекс Российской Федерации не учитывает реалий и потребностей современного рынка труда в новых разнообразных формах вовлечения граждан в трудовую деятельность. Несмотря на значительное отставание от международных норм, за последние годы трудовое законодательство Российской Федерации претерпело значительные изменения. Взят курс на развитие гибких трудовых отношений.

К примеру, трудовой договор с заемными работниками. Как уже указывалось, в качестве общей тенденции современного развития выделяется количественный рост нетипичных, не укладывающихся в классическую схему трудовых отношений. Проявлением данной тенденции стало распространение и правовая регламентация такого феномена, как заемный труд. В отношении заемного труда это должно означать поиск оптимального баланса между государственным регулированием и свободой усмотрения (договора) всех заинтересованных сторон. В настоящее время заемный труд как правовое явление получил широкое распространение в странах Запада.

Фактически договоры о заемном труде имеют место и в российской действительности, однако соответствующая правовая база заключения таких трудовых договоров отсутствует. Хотелось бы отметить, что речь идет не только о заимствовании зарубежного опыта, но и об использовании законодательных и научных наработок дореволюционного и советского периодов. Отечественные ученые неоднократно ставили вопрос о необходимости активизации роли государства в помощи безработным в «приискании» работы и посреднической деятельности по согласованию спроса и предложения на наемный труд.

Традиционно это связывалось не только с законотворческой ролью государства, но и созданием «рабочих домов», «домов трудолюбия», специальных мастерских, организацией общественных работ, контролем за бюро найма и биржами труда. Примечательно, что бедным и сиротам предоставлялось не только первоначальное обучение, но и решался вопрос об их трудоустройстве.

Последнее неразрывно связывалось с проблемами призрения малоимущих и зарождающимся правом социального обеспечения. Все это укладывалось в достаточно широкое понятие «трудовая помощь» [7,с.84]. В отличие от большинства стран Запада в России уже в XIX в. было легализовано коммерческое посредничество, осуществляемое как физическими лицами, так и специальными конторами (бюро) найма. Кроме того, в приискании работы посредничеством (труда указании) занимались благотворительные организации, органы земского и городского самоуправления. В С начала XX. начала расширяться сеть бирж труда, а в 1915 г. создается Всероссийское бюро труда. Конечно, в данном случае трудно говорить о трехсторонней конструкции заемного труда. Скорее речь идет о чистом посредничестве, когда два заинтересованных лица при помощи третьего вступают в правоотношения по поводу использования наемного труда. Вместе с тем при частном, а в отдельных случаях и при публичном посредничестве отдельные элементы таких трехсторонних отношений прослеживаются.

Во-первых, правовое регулирование заемного труда в Российской Федерации имеет свои национальные исторические корни.

Российская история знала примеры правовой регламентации заемного труда. Речь идет об УПТ (изд. 1913 г.) (ст. 534) и КЗоТе РСФСР 1922 г. (ст. 32). В этой связи правовое регулирование заемного труда должно основываться не только на заимствовании (рецепции) зарубежного опыта, обеспечении международных стандартов трудовых прав заемных работников, но и на использовании законодательных и научных наработок дореволюционного и советского периодов [33, с. 80]. Во-вторых, закон о заемном труде, на наш взгляд, целесообразно разработать как комплексный нормативный акт, содержащий нормы трудового, гражданского и административного права. Это обеспечит единство, предупредит возможные межотраслевые коллизии в правовом регулировании заемного труда. После апробации названного закона следующим шагом должны стать дополнения в соответствующие разделы ТК РФ и ГК РФ, посвященные особенностям договоров.

Изучение неформальной занятости в России началось с конца XX века.

Не существует единого, общепринятого определения неформальной занятости. Зачастую неформальную занятость не отличают от незарегистрированной, что мешает дальнейшему ее изучению. Но второй тип гораздо шире, чем первый, так как он включает в себе криминальный сектор, что несвойственно неформальной занятости. Общая черта – это сложность регистрации людей, вовлеченных в данные сферы, из-за отсутствия каких-либо письменных соглашений. Отсюда и уязвимость работников, вовлеченных в неформальную занятость, так как нет возможности регулировать их деятельность и функционирование со стороны законодательных органов и государства. Работники являются незащищенными лицами, не могут отстаивать свои права юридически. Другой особенностью и отрицательной чертой бесконтрактного трудоустройства – сокрытие от налогов, различных выплат по законодательной базе, вследствие этого бюджет страны недополучает значительную сумму денег, что также сильно влияет на экономику в целом и политику управления ею.

Таким образом, неформальную занятость можно определить, как «любые виды трудовых отношений, основанные на устной договоренности. Поскольку отсутствие письменного трудового договора или контракта максимизирует нарушения трудовых и социальных прав и гарантий, то определяется не - формальная занятость как незарегистрированную занятость в формальном и неформальном секторах».

Неформальная занятость в России – явление не новое. Неформальная занятость в том или ином виде существовала и в дореволюционной России и в СССР. Домработницы, няни, сиделки, портные, массажисты, машинистки, репетиторы, и другие категории работников отличались друг от друга по возрасту и по уровню образования. В процессе перехода страны к рыночной экономике масштабы, характер и роль неформальной занятости существенно изменились [13,с.45].

Изменение социально-экономической ситуации в стране в последние годы лет привело к тому, что количество занятых в неформальном секторе постоянно растет. При этом надо понимать, что количественно точно невозможно определить масштабы неформальной занятости не только по России в целом, но также и в каждом отдельном регионе страны. Связано это, прежде всего, с тем, что отсутствуют четкие критерии отнесения населения к категории неформально занятых.

Рост неформальной занятости в России поддерживает уровень безработицы низким, но в то же время тормозит рост производительности труда – а значит, и рост национальной экономики. В неформальном секторе занят примерно каждый пятый работающий, на этот сектор приходится почти половина – 44,8% – отработанных часов, но только 10,3% добавленной стоимости (данные 2013 г.), и эта доля снижается.

Неформальный сектор в России можно разделить на несколько разновидностей занятости [6,с.71]:

а) по видам деятельности:

- квалифицированная (репетиторство, медицинские услуги, пошив одежды, ремонт автомобилей, бытовой техники, установка программного обеспечения, сложные строительные работы и т.п.);

- не требующая квалификации (мелкая торговля, уборка помещений, оказание различных услуг).

б) по способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов:

- индивидуально занятые,

- работники и владельцы незарегистрированных производственных единиц;

- официально не оформленные работники в зарегистрированных предприятиях,

- работники формального сектора, осуществляющие неучтенную деятельность на своем рабочем месте (прием «своих» врачами, дополнительные занятия в образовательных учреждениях, выполнение услуг и работ изделий по заказам знакомых и т.п.);

- работники формального сектора, получающие доходы от неучтенной, укрываемой от налогообложения деятельности своих предприятий.

в) по статусу занятости:

- занятые только в неформальном секторе (для них неформальная занятость является основной);

- совмещающие работу в формальном и неформальном секторах (для них неформальная занятость является вторичной).

Почти 20% всего занятого населения России работает в неформальном секторе. Это наносит ощутимый урон бюджету и Пенсионному фонду, который ежегодно теряет 710 млрд. руб., – подсчитали в Сбербанке. На самом деле ситуация еще хуже, – говорят эксперты.

Пенсионный фонд России (ПФР) ежегодно теряет 710 млрд. руб. из-за высокой доли неформально занятых россиян. Такая оценка содержится в

аналитическом обзоре Сбербанка «Россия: неформальная занятость как новый феномен».

Численность занятых в неформальном секторе экономики определяется Федеральной службой государственной статистики с использованием специальных статистических методов. Определим уровень занятости в неформальном секторе в России в 2008–2014 гг. Результаты расчетов занесем в табл. 1.4.

Таблица 1.4

Уровень занятости в неформальном секторе экономики России за 2008–
2014 гг.

Показатели	Годы						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Численность занятых в неформальном секторе, тыс. человек	13018,8	13950,6	13489,8	11582,5	13082,9	13599,8	14096,3
Общая численность занятых, тыс. человек	70770,3	71003,1	69410,5	69933,7	70856,6	71545,4	71391,5
Уровень занятости в неформальном секторе экономики, %	18,40	19,65	19,43	16,56	18,46	19,01	19,75

Проанализировав данные табл. 1.4, сделаем вывод о том, что в 2014 году по статистической оценке наблюдался самый высокий уровень занятости в неформальном секторе – 19,75% от общего числа занятых. Причинами ухода рабочих мест в неформальный сектор являются сложности с официальным оформлением сотрудников в штат, и высокие налоги и сборы с заработной платы.

В Наибольшее распространение неформальная занятость имеет северокавказских республиках (около 40% занятого населения занято в неформальном секторе). Наименьшее распространение неформальной занятости зафиксировано в столицах. В Москве она составляет 3,7%, в Санкт - Петербурге – 2,2% от занятого населения.

Список секторов экономики с высокой долей неформальной занятости выглядит типичным для любой экономики мира. Как и везде, неформальные трудовые отношения характерны для секторов торговли (34% неформально занятых), сельского хозяйства (26%) и строительства (10,4%).

Сегодня доля занятых в теневой экономике в России достигает 25-30%. Общий рост занятости в России обеспечивает именно неформальный сектор. Не будь его, рынок труда демонстрировал бы отрицательную динамику. Благодаря неформальной занятости за 12 лет, с 1999 года, российский рынок труда вырос на 7%, неформальный – в 1,5 раза.

Отличие России от других стран заключается в том, что здесь все изменения происходят в неформальной занятости за счет занятости по найму, а не за счет самозанятости. В мире большую часть неформального сектора составляют самозанятые. Неформал Средний (работающий по найму) зарабатывает меньше, чем наемный работник формального сектора [28, с.24]. В то же время, заработки самозанятых оказываются выше.

По оценкам экономиста, в социальном плане неформал в России теряет немного. «Формальный сектор не на 100% формален. В формальной занятости соблюдение трудового законодательства не превышает 90%, в неформальной – 60%», – отмечает профессор.

Причины роста неформальной занятости в России лежат в сфере спроса на труд. «Формальная экономика не создает рабочие места из-за неблагоприятного инвестиционного климата, избыточного и деформированного регулирования [29,с.98]. В то же время «ходить с топором» на неформальный сектор бессмысленно. Требуется изменение трудового законодательства, его рационализация и повышение качества работы госинститутов».

Сегодня неформальный сектор стал фактически самостоятельным сегментом рынка труда, который оказывает заметное влияние как на состояние занятости населения, так в свою очередь и на социально-экономическую ситуацию в стране в целом. Таким образом, проблема неформальной занятости тесно связана с социально-экономической ситуацией в стране и зачастую

является отражением реакции рынка труда на определенные действия государства, например, в области налогообложения.

Например, пополнение рядов неформально занятых способствовало решению об увеличении налогового бремени на индивидуальных предпринимателей, связанное с увеличением страховых взносов (фиксированных платежей), уплачиваемых ИП в Пенсионный фонд и Фонд медицинского страхования.

Институты в экономике должны помогать отбраковывать неэффективные фирмы, но не мешать входить новым игрокам в эффективные секторы. В России проблема не столько в самой неформальности, сколько в усилении неоднородности экономики, которая прирастает не лидерами роста, а аутсайдерами. Усиливает Избыточной зарегулированностью государство эту неоднородность, препятствуя конкуренции, созданию новых рабочих мест и вытесняя экономическую активность в менее продуктивный и технологически примитивный неформальный сектор. Войти новому игроку в добывающий сектор практически невозможно, а открыть ларек на рынке пока относительно легко, сравнивает он.

В числе указов президента от 2013 г. было повышение производительности труда в 1,5 раза к 2018 г. За шесть лет к 2018 г. производительность, как следует из прогноза Минэкономразвития, вырастет только на 9,7%. Ранее министерство уже признавало невыполнимость президентского указа, предлагая сконцентрироваться на росте производительности в промышленности путем «принуждения к модернизации». В 2015 г. рост производительности труда замедлился с 1,4 до 0,5% при продолжении спада инвестиций и сокращения рабочих мест – на 500 000 в секторе крупных и средних предприятий, или на 1,3%, за январь – февраль 2016 г. – еще на 1,1%. По словам вице-премьера Ольги Голодец, с начала 2016 г. теневая занятость выросла на 5% из-за кризиса, а в 2015 г. сокращалась. Этот сектор, где занято около 20 млн. человек, правительство рассматривает в том числе как огромный резерв бюджетных доходов: если удалось бы его обелить, то

не было бы и дефицита Пенсионного фонда, обеление Надежда на такое – миф. Скорее всего, причина неформальной занятости – в отсутствии институциональных условий, которые позволяли бы генерировать новые рабочие места [8,с. 39].

Наличие неформальной занятости в России, в то же время, играет и определенную положительную роль в решении проблем занятости и доходов населения, создает возможность ведения предпринимательской деятельности. Но, вместе с тем, неформально занятые сталкиваются с определенными правовыми и социальными проблемами, так как отсутствуют реальные социальные гарантии, контроль за условиями труда. При этом деятельность неформального сектора затрудняет контроль качества предоставляемых товаров и услуг, что может иметь негативные последствия для потребителей (за использование нелегальных компьютерных программ отвечает не тот, кто их установил, а тот, кто ими пользуется), государство недополучает значительную часть налогов с доходов от неформальной занятости.

Несмотря на существующие негативные последствия от существования неформальной занятости, обойтись без нее сегодня представляется нереальным. Запретительные и репрессивные меры по отношению к неформальному сектору, несмотря на все его недостатки, на сегодняшний день также не оправдывают себя. Усиление жесткости политики государства в отношении незарегистрированной занятости, конечно, приведет к сокращению неформальной занятости. При этом надо понимать, что без государственного стимулирования создания дополнительных рабочих мест в формальном секторе это вызовет резкое увеличение безработицы, поскольку значительная часть неформально занятых не сможет самостоятельно найти работу, а это, в свою очередь, приведет к дополнительным расходам государства по выплатам пособий данным гражданам и осуществлению программ по их переквалификации и трудоустройству. Для работающих в неформальном секторе на условиях дополнительной занятости такая политика приведет к резкому снижению доходов, ухудшению уровня жизни, что в итоге приведет к падению

внутреннего спроса, ухудшив тем самым экономическую ситуацию в стране [16,с. 77]. Также не исключено, что запрещенный неформальный сектор примет криминальную форму.

Комплекс регулирующих мер должен включать следующие направления: упрощение процедуры регистрации, снижение налоговой нагрузки на определенные суммы доходов, введение адекватной системы патентов на те виды деятельности, доход от которых нестабилен и не способен приносить большой доход (уборка помещений, репетиторство, уход за больными, престарелыми и т.д.). Также необходима разработка мер по государственной защите малого предпринимательства от действий чиновников, которая позволит ввести запрет на принятие законов, ущемляющих права и ухудшающие положение малого предпринимательства, разработать стимулирующие меры по легализации неформально занятых в секторе малого предпринимательства.

Масштабы неформальной занятости в России будут сокращаться при нормализации социально-экономической ситуации в стране, при условии, что государство сможет воплотить в жизнь все продекларированные в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» целевые ориентиры, которые, согласно данной концепции, приведут к тому, что «уровень доходов и качество жизни россиян к 2020 году достигнет показателей, характерных для развитых экономик. Это означает высокие стандарты личной безопасности, доступность услуг образования и здравоохранения требуемого качества, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам и обеспечение экологической безопасности».

Дальнейшим шагом экономической политики должно быть снижение доли неформального сектора за счет изменения налоговой политики, повышения удобства соблюдения налоговых требований и установления справедливой налоговой нагрузки, установления стабильного и прогнозируемого государственного регулирования в сфере фискального, гражданского, административного и уголовного законодательства, что позволит перевести

максимальное число предпринимателей в «наблюдаемую» экономику и сократить расходы на администрирование и контроль за соблюдением действующих норм и правил [23,с.52].

2.3. Правовые основы нестандартных контрактов занятости в экономике России

Российские предприниматели ищут новые технологии управления трудовыми ресурсами, стремясь, это и не секрет, оптимизировать затраты на содержание персонала. Такого рода Одной из популярных технологий, используемых в последние годы, стал договор о предоставлении персонала. Этот договор не поименован нашим гражданским законодательством, но он и не запрещен, поэтому его заключение допустимо в силу принципа свободы договора, закрепленного п. 1 ст. 1, ст. 421 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК).

Несмотря на развитие в России с 90-х гг. В XX. рынка заемного труда, наша правовая система не имеет специальных норм для регулирования соответствующих отношений. Только в ряде статей Налогового кодекса РФ говорится об услугах по предоставлению персонала (работников) – п. 1 ст. 148, подп. 19 п. 1 ст. 264, п. 7 ст. 306 и др.[32,с.120]. Соответственно, для того, чтобы сегодня в России осуществлять деятельность по предоставлению персонала, не нужно проходить какую-то особую государственную регистрацию, получать лицензию и т.п., не обязательно даже называться агентством занятости.

Для обозначения анализируемого вида альтернативных трудовых отношений российскими специалистами часто используется понятие «заемный труд», которому соответствует английский термин «заемного труда», что правильнее было бы перевести как «условный» (от англ. контингент – случайный, условный) труд [40,с. 82]. Недаром на английском языке такого рода трудоустройство еще называют временной занятости – временной занятостью (англ. временный – временный, занятости, занятость). Характерно, что упомянутые выше Конвенция «О частных агентствах занятости» и Директива ЕС

не используют понятия «заемный труд» или «лизинг персонала», а говорят о временном предоставлении работников предприятиям-пользователям соответствующи - ми агентствами: частными агентствами занятости (частным агентством занятости) – по терминологии Конвенции или агентствами временного труда (временная работа агентства) – согласно Директиве. И Модельный закон о деятельности частных агентств занятости СНГ, согласно его ст. 2, «устанавливает модельный (рекомендательный) правовой механизм регулирования деятельности частных агентств занятости в качестве негосударственных субъектов на рынке услуг, осуществляющих мероприятия по подбору соискателей вакансий и содействию соискателям вакансий в занятии вакантных рабочих мест в государстве трудоустройства». Таким образом, все эти акты направлены на то, чтобы урегулировать соответствующую посредническую деятельность такого рода агентств, и не претендуют на полный охват отношений по поводу заемного труда во всех его проявлениях.

В США под заемными работниками понимают таких «альтернативных» работников, как независимые подрядчики (подрядчики) и арендованные сотрудники (арендованных работников), а также временные или сезонные рабочие (временные или сезонные работники). При этом независимый подрядчик – это работник, который считается самозанятым (самозанятым) или фрилансером (фриланс), т.е. не подлежащим непосредственному контролю работодателя в отношении способа или средства последним выполнения данного задания; арендованный работник (лизинговый работник) – работник, предоставленный как бы в аренду получателю услуг кадровым агентством; основная особенность временных (или сезонных) рабочих в сравнении с «арендованными» состоит в том, что первые в отличие от вторых привлекаются на краткосрочной (или сезонной) основе.

Заемный труд может рассматриваться в качестве разновидности аутсорсинга (аутсорсинг, от англ. из – вне, шампань – источник), под которым обычно понимают передачу организацией своих отдельных функций, не являющихся для нее основными, или ряда взаимосвязанных функций и видов

производственной деятельности для выполнения их другой организацией (аутсорсером), и осуществление последней таких функций, видов деятельности по заданию первой в соответствии с заключенным сторонами договором.

Глобализация мировой экономики активизировала применение аутсорсинга практически по всему миру и во многих сферах бизнеса. Но за рубежом, как и в России, избегают привязки такого рода отношений к каким-то конкретным договорным конструкциям и вообще специфического правового регулирования аутсорсинга. Слишком уж разнообразны и комплексны эти отношения. Между тем, некоторые аспекты последних в разных странах регулируются специальным законодательством – финансовым, антимонопольным, трудовым и т.д. В связи с этим можно прийти к выводу о том, что наличие излишних административных барьеров в сфере применения аутсорсинга (которая широка и продолжает расти) может негативно влиять на развитие национальной экономики в целом.

Сегодня аутсорсинг в России особенно активно применяется в сфере информационных технологий (ИТ-аутсорсинг): сопровождение программ бухгалтерского и складского учета, обслуживание компьютерной, офисной техники, локальных сетей и др[15, с.96]. Традиционно анализируемая технология широко используется в сфере бухгалтерского учета и отчетности, консалтинговых, юридических услуг, особенно она востребована субъектами малого предпринимательства, для которых содержание собственных работников соответствующего профиля является нерациональным.

К аутсорсингу в этом широком его понимании можно отнести и такие виды деятельности, как, допустим, оказание услуг в сфере охраны частными охранными организациями (соответствующие отношения будут подпадать под действие общих норм ГК о возмездном оказании услуг – ст. 779-783) или выполнение строительных работ на объекте заказчика с привлечением подрядчика (соответствующие отношения будут подпадать под действие общих норм ГК о подряде – ст. 702-729 специальных и – о строительном подряде – ст. 740-757).

На этих примерах мы можем наблюдать широкое понимание термина «аутсорсинг» в экономическом, можно сказать, его применении, и это широко понимание настолько, что для целей правового регулирования соответствующих отношений остается размытым и малоприменимым. В этом смысле договор о аутсорсинга может полностью совпадать по своему предмету с одним из поименованных договорных типов, будучи, прежде всего, договором о выполнении работ либо об оказании услуг. Однако позиция, согласно которой этот договор не может быть смешанным, а также сочетать в себе элементы других видов договоров – купли-продажи, поручения, договора об отчуждении исключительного права, лицензионного договора и т.д., представляется противоречащей п. 1 ст. 1, ст. 421 ГК и существу анализируемых отношений.

В отечественной литературе можно встретить обоснованное, на наш взгляд, мнение о необходимости отграничения договора об аутсорсинге от собственно договора о предоставлении персонала (когда, конечно, предмет первого из них не сводится к предмету второго). Полагаем, научный смысл в таком отграничении появляется при условии сужения понятия аутсорсинга до объема, когда под последним подразумевается не один из поименованных видов договоров. Причем договор об аутсорсинге может иметь и элементы договора о предоставлении персонала. Неслучайно у нас на практике термины «договор аутсорсинга» и «договор о предоставлении персонала» обычно используются в качестве синонимов.

В качестве особой формы заемного труда у нас нередко говорят об аутстаффинге (от англ. из – стафф и вне – штат. Этот англицизм получил распространение на территории стран бывшего СССР с 90-х гг. прошлого века, причем в английском языке слова аутстаффинг нет. Под аутстаффингом обычно понимают прекращение организацией трудовых отношений с частью своих работников, прием их на работу другой организацией (или организациями), и направление этих работников последней (последними) для выполнения трудовых функций в первую. Аутстаффинг является наименее желательной для нашего общества формой заемного труда, а зачастую – и социально вредной,

прежде всего, из-за распространенного в России использования этой технологии в качестве средства уклонения от уплаты налогов и сборов. Точнее, здесь мы имеем дело даже не с особой формой нетипичного труда, а со злоупотреблением правом, заведомо недобросовестным поведением работодателя-налогоплательщика. Между тем, корректный законодательный запрет аутстаффинга именно без признания незаконным заемного труда в целом представляется достаточно сложной юридико-технической проблемой.

В принципиальном решении проблемы правового регулирования заемного труда в России есть два пути: либо прямо запретить такого рода формы привлечения трудовых ресурсов, либо легализовать их, предусмотрев адекватные механизмы обеспечения прав и законных интересов соответствующих субъектов. У первого пути есть свои сторонники. Но и второй путь имеет немало приверженцев, и нам он представляется более правильным с учетом охвативших весь мир процессов глобализации и необходимости модернизации экономики в нашей стране. Именно второй путь и предложила группа специалистов, которой еще в 2004 г. была обнародована «Концепция правового регулирования заемного труда», разработанная в ходе подготовки проекта федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» по инициативе Комитета Государственной Думы Федерального Собрания РФ по труду и социальной политике. В этой Концепции как раз использовался термин «заемный», реже – «лизинговый» труд, которым охватывался и лизинг персонала, аутстаффинг и.

Разработчики указанной выше Концепции, стремясь ограничить применение на Российских предприятиях аутстаффинга, предложили законодательно закрепить право предоставлять заемный труд только за частными агентствами занятости, а также запретить наем «заемных» работников для выполнения постоянных работ, профильных для предприятия-пользователя, и вообще предусмотреть случаи, когда применение такого рода труда допустимо.

На сегодняшний день в России принят закон, который должен урегулировать заемный труд и закрепить правовой статус частных агентств занятости, – Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ от 05.05.2014). Правда, вступить в силу вносимые ФЗ от 05.05.2014 изменения в законодательство должны будут, согласно его ст. 7, лишь с 01.01.2016, что само по себе показательно [38,с.61].

Примечательно также, что проект указанного закона был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания РФ еще в ноябре 2010 г. и был направлен на полный запрет заемного труда в любых его формах. Но после долгого прохождения второго чтения в 2012-2014 гг. такой запрет в законопроекте трансформировался в запрет с исключениями.

ФЗ от 05.05.2014 предусматривает закрепление законом права осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), по общему правилу, частными агентствами занятости – юридическими лицами, зарегистрированными на территории Российской Федерации и прошедшими аккредитацию «на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» [37,с. 240].

При этом определяется понятие такой деятельности – это «направление временно работодателем (далее также – направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также – принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны».

Определяется ФЗ от 05.05.2014 и понятие договора о предоставлении труда работников (персонала) – это договор, «по которому исполнитель

направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем». Как можно увидеть, законодатель «сконструировал» договор о предоставлении персонала по модели договоров возмездного оказания услуг в качестве особого подвида договоров этого типа, что в целом соответствует сложившимся у нас теоретическим воззрениям и правоприменительной практике.

Соответственно, договор о предоставлении труда работников (персонала) должен быть признан консенсуальным (он считается заключенным с момента достижения сторонами соответствующего соглашения), двусторонним или, как еще говорят, взаимным (каждая из его сторон имеет и права, и обязанности), а также возмездным (каждая из его сторон должна получить плату или иное встречное предоставление за исполнение своих обязанностей). Существенным условием данного договора является, конечно, условие о его предмете (п. 1 ст. 432 ГК). Кроме того, к существенным условиям анализируемого договора будет отнесено в качестве обязательного в силу закона условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда (п. 11 ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05.05.2014).

Лицензирования деятельности по предоставлению труда работников (персонала) ФЗ от 05.05.2014 не требует. Упомянутые выше Конвенция «О частных агентствах занятости» и Директива ЕС также не считают это обязательным, хотя и допускают – в соответствии с законодательством государств-членов. Модельный закон о деятельности частных агентств занятости

СНГ предусмотрел, что «для осуществления деятельности по оказанию услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения частному агентству занятости необходимо в соответствии с законодательством государства его местонахождения и регистрации получить в уполномоченном органе исполнительной власти разрешение (лицензию)» (абз. 3 ст. 4).

Можно предложить здесь де леге ференда в целях формирования в России, с одной стороны, цивилизованного рынка заемного труда, а с другой, оптимизации административного давления на этот рынок, вместо государственной аккредитации частных агентств занятости обязательное членство в одной из саморегулируемых организаций соответствующих. Такое членство и корпоративный контроль у нас в стране, как известно, смогли заменить лицензирование ряда видов экономической деятельности – арбитражных управляющих, оценочной, аудиторской и др. И саморегулирование в целом, несмотря на некоторые проблемы, себя оправдывает.

Из приведенного выше общего правила в ФЗ от 05.05.2014 делается исключение: право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) будет признано и у других юридических лиц, в том числе иностранных юридических лиц и их аффилированных лиц (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к: юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне; юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества; юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной [50,с.92].

Действительно, использование заемного труда в рамках российских предпринимательских объединений получила заметное распространение. Как отмечает И.С. Шиткина, предоставление персонала «в холдинге имеет особое значение – основное общество без каких-либо особых проблем в оформлении

напрямую предоставляет свой управленческий персонал дочерним обществам, обеспечивая тем самым единые и требуемые им подходы к управлению их текущей деятельностью».

Однако, во-первых, нельзя не отметить, что критерии отнесения субъектов к аффилированным лицам у нас, как известно, до сих пор не получили универсального нормативного закрепления. Во-вторых, если законодатель решил здесь упомянуть об акционерном соглашении как об особом инструменте корпоративного управления и контроля, то просто нелогично было не сказать и о договоре об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью. В-третьих, что самое важное, такое исключение из предлагаемого общего правила практически сводит на нет обеспечиваемую ФЗ от 05.05.2014 попытку введения в правовое русло технологии заемного труда в России и пресечение аутстаффинга. Последний в отечественной деловой практике получил широкое распространение именно в отношениях между де-юре де-факто или аффилированными лицами, становясь зачастую имитацией деловой активности ради получения необоснованной налоговой выгоды. Правда, в ФЗ от 05.05.2014 предусмотрен запрет выступать в качестве частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), «субъектам предпринимательства, применяющим специальные налоговые режимы», но распространение данного запрета на иных юридических лиц, которые наравне с этими агентствами вправе будут заниматься такой деятельностью, пока, как ни странно, не предполагается.

ФЗ от 05.05.2014 предусматривает закрепление п. 12, 13 ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» ряда оправданных ограничений на направление работников по договору о предоставлении персонала: такое направление будет запрещено, например, в целях замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны либо выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо

опасным условиям труда; установление дополнительных ограничений такого рода будет возможно также специальными федеральными законами.

Учитывая изложенное выше, просто нелогичным выглядит следующий след первоначальной редакции проекта ФЗ от 05.05.2014, оставшийся при принятии его во втором и третьем чтении (ст. 5): предлагается дополнить Трудовой кодекс РФ ст. 56.1 с формулировкой «заемный труд запрещен» и определением понятия заемного труда – это «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника». Но при этом, согласно той же статьи, «особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», будут устанавливаться главой 53.1 Трудового кодекса РФ.

Глава 53.1 Трудовой кодекс РФ также предусмотрит право частных агентств занятости и других юридических лиц (о которых уже говорилось выше) осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) [49,с. 230].

Применительно к такой деятельности указанных агентств устанавливаются особые ограничения. Прежде всего, частные агентства занятости будут вправе заключать договоры с индивидуальными предпринимателями или юридическими лицами о предоставлении персонала только «для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг» (абз. 5 ст. 341.2 Трудового кодекса РФ в редакции ФЗ от 05.05.2014). Это положение не сформулировано в качестве общего правила, но фактически оно может быть признано таковым, и из этого правила будут предусмотрены исключения. Допустим, частные агентства занятости будут вправе заключать с индивидуальными предпринимателями или юридическими лицами договоры о предоставлении персонала «для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы».

Сложно признать подобные строгие временные ограничения оправданными. Стоит заметить, что упомянутые выше Конвенция «О частных агентствах занятости» и Директива ЕС не устанавливают максимально допустимых сроков действия договоров о предоставлении персонала, заключаемых между агентствами заемного труда и предприятиями-пользователями. Во многих странах, где подобные ограничения вводились (например, в Германии и Нидерландах), они с течением времени были отменены.

Безусловно, правильным является намерение закрепить в законе принцип равного отношения: «Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию» (абз. 2 ст. 341.1 Трудового кодекса РФ в редакции ФЗ от 05.05.2014). Между тем, нельзя не отметить, что в упомянутой выше Директиве ЕС принцип равного отношения (принцип равного обращения), определен ст. 5 более развернуто и гибко, причем он распространяется не только на условия оплаты труда, но на «основные условия труда и занятости» («основных рабочих и условий труда»), включающие по ст. 3 и зарплату.

ФЗ от 05.05.2014 не определяет иные формы заемного труда, кроме тех, которые призваны им быть легализованными (и прямо заемным трудом не названы), т.е. не конкретизирует то, что подлежит общему запрету заемного труда. Основной мишенью является (или должен являться) аутстаффинг. Однако намерение бороться с последним (которое, мы предполагаем, изначально у авторов проекта ФЗ от 05.05.2014 было), учитывая то, что правом осуществлять

деятельность по предоставлению персонала будут наделены не только частные агентства занятости, фактически сведено на нет.

Как было показано выше, к заемному труду в зарубежных странах относят, помимо предоставления персонала, работу самозанятых лиц (фрилансеров). С распространением данного вида нетипичного труда и там, за границей, конечно, возникает немало проблем в плане обеспечения прав и законных интересов этих работников, фискальных интересов. И у нас на практике известна, в частности, проблема правильной квалификации отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, в качестве трудовых отношений. Между тем, под запрет заемного труда (учитывая, как последний определен в ФЗ от 05.05.2014) фрилансеры не попадают. Но одной из целей проекта данного Закона все-таки являлось пресечение заключения работодателями с физическими лицами притворных гражданско-правовых договоров. След такого изначального стремления – дополнение статьей 5 ФЗ от 05.05.2014 понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» (ст. 15 и 56 Трудового кодекса РФ, после слов «поручаемой работнику работы» и «трудовую функцию» соответственно) выражением «в интересах, под управлением и контролем работодателя», которое должно будет дать правоприменителю еще один легальный критерий для переклассификации гражданско-правовых договоров в трудовые.

Вместе с тем, запрет заемного труда в том виде, в каком он сформулирован ФЗ от 05.05.2014, угрожает аутсорсингу в различных его формах, и не только в ситуациях, когда договор о предоставлении персонала наши предприниматели общо называют договором об аутсорсинге [24, с. 36]. Как мы уже отмечали выше, договор об аутсорсинге может иметь в себе и элементы договора о предоставлении персонала. Поэтому такой «смешанный» аутсорсинг может быть квалифицирован в соответствующей части в качестве заемного труда в определении, данном ему ФЗ от 05.05.2014. Если идти таким путем, то признаки заемного труда можно усмотреть, например, в оказании услуг в сфере охраны частными охранными организациями или выполнении строительных работ на

объектах заказчика, который для этого привлекает подрядчиков. Это недопустимо.

Полагаем, необходимо законодательно закрепить возможность осуществлять посредническую деятельность по предоставлению труда работников (персонала) только частными агентствами занятости. И стоит наделить такие агентства гражданской правоспособностью, получившей в нашей доктрине эпитет «исключительной», – они должны иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления сугубо определенных законом видов деятельности, в том числе по предоставлению персонала. И следует прямо предусмотреть создание этих агентств в качестве коммерческих организаций, а именно – хозяйственных обществ.

На наш взгляд, таким посредничеством на рынке труда никто, кроме частных агентств занятости, заниматься не должен. Вместе с тем, не следует, запрещать предоставление персонала без участия данных агентств в отношениях между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, внутри различных предпринимательских объединений. При соблюдаемом условии, что в таких случаях это предоставление не носить посреднический характер в том смысле, что оно не может быть самостоятельным видом экономической деятельности предоставляющей труд работников организации, а должно сопутствовать продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, то есть быть элементом аутсорсинга в широком его понимании. Это значит, что требуются усилия науки и практики в плане совершенствования правового регулирования аутсорсинга в России. В этом же русле следует модернизировать наше трудовое законодательство в части правового обеспечения служебных командировок. Так, за рубежом давно развивается правовой институт секондмента (англ. прикомандирование – командирование), данный опыт может быть полезен и в нашей стране в плане либерализации трудовых отношений.

В целом ФЗ от 05.05.2014 стоит оценить положительно. В России уже давно назрела необходимость создания цивилизованного правового русла для

предоставления персонала, де-факто осуществляемого в силу принципа свободы договора с 90-х гг. прошлого века.

Прямое законодательное урегулирование деятельности частных агентств занятости без избыточных административных барьеров, но при условии эффективного контроля, в том числе посредством саморегулирования в данной сфере, над соблюдением прав и законных интересов заемных работников, должно сыграть свою положительную роль и обеспечить тем самым гарантии для сторон .

ГЛАВА 3. ПРИМЕНЕНИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ КОНТРАКТОВ ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО ТД «Продресурс»

3.1. Анализ заработной платы с использованием нестандартного контракта на предприятии

Компания Торговый дом Продресурс начала свою деятельность в 1997 году с продажи хлебопекарных дрожжей. За время своего существования компания добилась лидерства среди российских поставщиков сырья и ингредиентов для хлебопекарной и кондитерской промышленности, заработала ряд престижных наград на различных специализированных выставках. Стратегия предприятия – предвидеть и удовлетворять потребность производителей хлебопекарной и кондитерской промышленности в сырье, ингредиентах и инновациях. Обеспечить покупателя именно тем продуктом, в котором он нуждается. ООО ТД «Продресурс» входит в «Союз предприятий мукомольной и хлебопекарной промышленности Свердловской области».

Компания является дистрибьютором крупнейших отечественных и зарубежных предприятий выпускающих товары для кондитерской и хлебопекарной промышленности. Поэтому мы имеем возможность предлагать товары высокого качества различных ценовых категорий и фасовки, что очень удобно для наших покупателей.

В феврале 2013 года был открыт Демонстрационный центр ТД «Продресурс». Демонстрационный центр оснащён самым современным оборудованием, что позволяет демонстрировать передовые новинки отрасли. В штате предприятия работают шесть высококвалифицированных технологов, которые регулярно проходят обучение у наших Российских и зарубежных предприятий-партнеров. Технологи-демонстраторы компании ежемесячно проводят семинары, мастер-классы и дегустации, выпекая различные хлебобулочные и кондитерские изделия с участием наших клиентов. Также для проведения практических и обучающих семинаров мы приглашаем наших партнеров, технологов Российских и зарубежных компаний.

Собственные вместительные, сертифицированные складские помещения предприятия обеспечивают надежное хранение продуктов в разных температурных режимах. Расположение складских помещений и офиса в одном месте, позволяет быстро обслуживать наших покупателей и экономить их время.

Компания имеет большой парк собственных автомобилей, что позволяет осуществлять еженедельную поставку в города Урало-Сибирского региона и ежедневную доставку товара до покупателей в черте города Екатеринбурга.

Фонд заработной платы - это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда. Проведенный анализ позволил выделить в отчетном периоде следующие элементы фонда заработной платы ООО ТД «Продресурс» (рис. 1.5):



Рисунок 1.5. Состав фонда заработной платы ООО ТД «Продресурс»

Проведем анализ фонда заработной платы в ООО ТД «Продресурс».

Таблица 1.5.

Динамика фонда заработной платы ООО ТД «Продресурс» за 2014-2015 года

Показатели	2014 год	2015 год		Отклонение факта 2015 года от факта 2014 года		Отклонение факта 2015 года от плана 2015 года	
		план	факт	+/-	%	+/-	%
Фонд заработной платы, тыс. руб., в том числе:	13 071,25	14 346,40	13 652,45	581,20	4,45	-693,95	-4,84
Административно-управленческий персонал	2 123,45	2 323,58	2 248,83	125,38	5,90	-74,75	-3,22
Торгово-оперативный персонал	6 851,04	7 517,56	7 109,43	258,39	3,77	-408,13	-5,43
Вспомогательный персонал	4 096,76	4 505,26	4 294,19	197,43	4,82	-211,07	-4,68

На основании данных табл. 1.5 можно сделать вывод о том, что в 2015 году в ООО ТД «Продресурс» фактический фонд заработной платы в сравнении с 2014 годом увеличился на 581,20 тыс. руб. (4,45%). При этом фонд заработной платы административно-управленческого персонала возрос на 125,38 тыс. руб. (5,90%), фонд заработной платы торгово-оперативного персонала – на 258,39 тыс. руб. (3,77%), а фонд заработной платы вспомогательного персонала – на 197,43 тыс. руб. (4,82%).

В сравнении с плановыми показателями 2015 года фактический фонд заработной платы в торговой организации сократился на 693,95 тыс. руб. (4,84%). Фонд заработной платы административно-управленческого персонала при этом уменьшился на 74,75 тыс. руб. (3,22%), фонд заработной платы торгово-оперативного персонала - на 408,13 тыс. руб. (5,43%), а фонд заработной платы вспомогательного персонала – на 211,07 тыс. руб. (4,68%).

Более наглядно динамику фонда заработной платы по категориям работающих в анализируемом периоде можно рассмотреть на рис. 1.6.

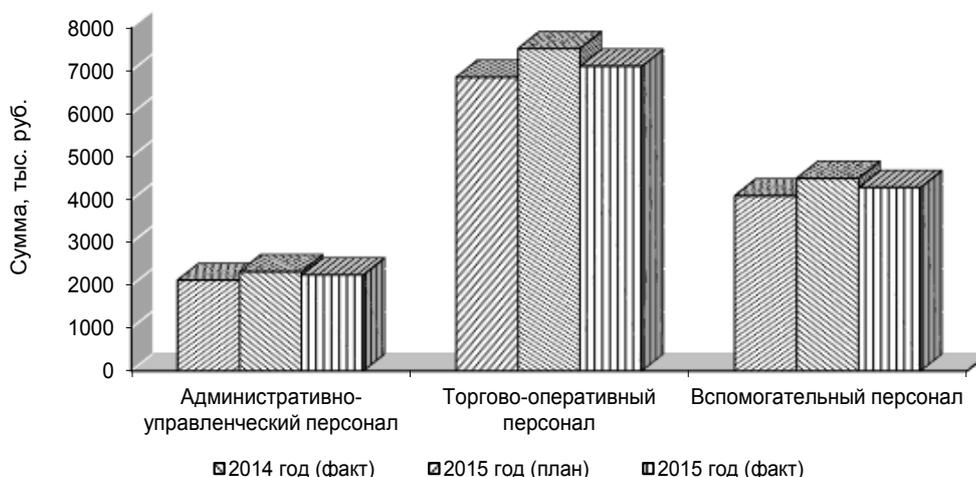


Рисунок 1.6. Динамика фонда заработной платы по категориям работающих ООО ТД «Продресурс» за 2014-2015 года

Рисунок наглядно показывает, что в 2015 году в сравнении с 2014 годом у всех категорий работающих произошло увеличение фактического фонда заработной платы. При этом наибольшее увеличение фонда заработной платы произошло у торгово-оперативного персонала, а наименьшее – у административно-управленческого персонала. В сравнении с плановым фондом заработной платы фактический фонд заработной платы 2015 года сократился у всех категорий работников. При этом следует отметить, что наибольшее сокращение фонда заработной платы произошло у торгово-оперативного персонала, а наименьшее – у административно-управленческого персонала.

Определим удельный вес фонда заработной платы и его динамику по различным категориям работающих. Результаты проведенных расчетов представим в табл. 1.6.

Данные табл. 1.6 показывают, что в структуре фонда заработной платы в анализируемом периоде наибольший удельный вес занимает фонд заработной платы торгово-оперативного персонала: 2014 год – 52,41%, план 2015 года – 52,40%, факт 2015 года – 52,07%. Наименьший удельный вес приходится на

фонд заработной платы административно-управленческого персонала: 2014 год – 16,25%, план 2015 года – 16,20%, факт 2015 года – 16,47%. Удельный вес фонда заработной платы вспомогательного персонала занимает промежуточные показатели: 2014 год – 31,34%, план 2015 года – 31,40%, факт 2015 года – 31,46%.

На основании данных табл. 1.6 можно сделать вывод о том, что в анализируемом периоде наблюдается увеличение доли фонда заработной платы административно-управленческого и вспомогательного персонала при одновременном сокращении удельного веса фонда заработной платы торгово-оперативного персонала.

Таблица 1.6

Динамика удельного веса фонда заработной платы по различным категориям работающих в ООО ТД «Продресурс» за 2014-2015 года

Показатели	2014 год	2015 год		Отклонение факта 2015 года от факта 2014 года		Отклонение факта 2015 года от плана 2015 года	
		план	факт	+/-	%	+/-	%
Фонд заработной платы, тыс. руб., в том числе:	100,00	100,00	100,00	-	-	-	-
Административно-управленческий персонал	16,25	16,20	16,47	0,22	1,35	0,27	1,67
Торгово-оперативный персонал	52,41	52,40	52,07	-0,34	-0,65	-0,33	-0,63
Вспомогательный персонал	31,34	31,40	31,46	0,12	0,38	0,06	0,19

На следующем этапе проведем структурный анализ фонда заработной платы (табл. 1.7).

На основании данных табл. 1.7, можно сделать вывод о том, что в анализируемом периоде фонд заработной платы ООО ТД «Продресурс» включал только постоянную часть. В связи с этим расчет относительного отклонения фонда заработной платы с учетом изменения объемов реализации продукции производить не будем.

Таблица 1.7

Структура фонда заработной платы в ООО ТД «Продресурс» за 2014-2015
года

Показатели	2014 год	2015 год		Отклонение факта 2015 года от факта 2014 года		Отклонение факта 2015 года от плана 2015 года	
		план	факт	+/-	%	+/-	%
Фонд заработной платы, тыс. руб., в том числе:	13 071,25	14 346,40	13 652,45	581,20	4,45	-693,95	-4,84
Переменная часть	-	-	-	-	-	-	-
Постоянная часть, в том числе:	13 071,25	14 346,40	13 652,45	581,20	4,45	-693,95	-4,84
-Оплата за отработанное время	11 302,75	12 434,41	11 790,79	488,04	4,32	-643,62	-5,18
- в денежной форме	11 302,75	12 434,41	11 790,79	488,04	4,32	-643,62	-5,18
- по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	8 554,80	9 410,28	8 916,00	361,20	4,22	-494,28	-5,25
- стимулирующие выплаты	1 252,98	1 379,48	1 314,90	61,92	4,94	-64,58	-4,68
- компенсирующие выплаты	1 494,97	1 644,65	1 559,89	64,92	4,34	-84,76	-5,15
- другие	-	-	-	-	-	-	-
- в натуральной форме	-	-	-	-	-	-	-
-Оплата за неотработанное время	941,90	1 036,20	1 027,07	85,17	9,04	-9,13	-0,88
- в денежной форме	941,90	1 036,20	1 027,07	85,17	9,04	-9,13	-0,88
-оплата ежегодных отпусков	941,90	1 036,20	1 027,07	85,17	9,04	-9,13	-0,88
- в натуральной форме	-	-	-	-	-	-	-
-Единовременные поощрительные и другие выплаты	826,60	875,79	834,60	8,00	0,97	-41,19	-4,70
-единовременные (разовые) премии к юбилею	113,70	91,60	91,60	-22,10	-19,44	0,00	0,00
-вознаграждение по итогам работы за год	712,90	784,19	743,00	29,10	4,22	-41,19	-5,25

Постоянная часть фонда заработной платы ООО ТД «Продресурс» в рассматриваемом периоде включала в себя оплату отработанного времени, оплату неотработанного времени и единовременные поощрительные и другие выплаты.

Данные табл. 1.7 показывают, что в 2015 году в сравнении с 2014 годом произошло увеличение оплаты труда за отработанное время на 488,04 тыс. руб. (4,32%). В структуре оплаты труда за отработанное время увеличение произошло по всем элементам: по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам увеличение произошло на 361,20 тыс. руб. (4,22%); по стимулирующим выплатам – на 61,92 тыс. руб. (4,94%); по компенсационным выплатам – на 64,92 тыс. руб. (4,34%). В сравнении с плановыми показателями 2015 года фактические показатели оплаты труда за отработанное время сократились.

Сокращение произошло также по всем элементам: по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам произошло уменьшение на 494,28 тыс. руб. (5,25%); по стимулирующим выплатам – на 64,58 тыс. руб. (4,68%); по компенсационным выплатам – на 84,76 тыс. руб. (5,15%).

Анализ данных табл. 1.7 позволил сделать вывод о том, что в отчетном периоде в организации выплаты в натуральной форме не производились.

Как показывают данные табл. 1.4, в 2015 году в сравнении с 2014 годом произошло увеличение оплаты ежегодных отпусков, которые входят в состав оплаты неотработанного времени, на 85,17 тыс. руб. (9,04%). В сравнении с плановыми показателями 2015 года фактические показатели оплаты труда ежегодных отпусков незначительно сократились. Сокращение произошло на 9,13 тыс. руб. (0,88%).

В 2015 году в сравнении с 2014 годом произошло увеличение размера единовременных поощрительных и других выплат на 8,00 тыс. руб. (0,97%). Данное изменение обусловлено увеличением вознаграждения по итогам работы за год на 29,10 тыс. руб. (4,22%) при одновременном сокращении единовременных (разовых) премий к юбилею на 22,10 тыс. руб. (19,44%). В сравнении с плановыми показателями 2015 года фактический размер

единовременных поощрительных и других выплат сократился на 41,19 тыс. руб. (4,70%), что обусловлено сокращением вознаграждения по итогам работы за год.

Наглядно динамику основных элементов фонда оплаты труда в ООО ТД «Продресурс» в анализируемом периоде можно рассмотреть на рис. 1.7.

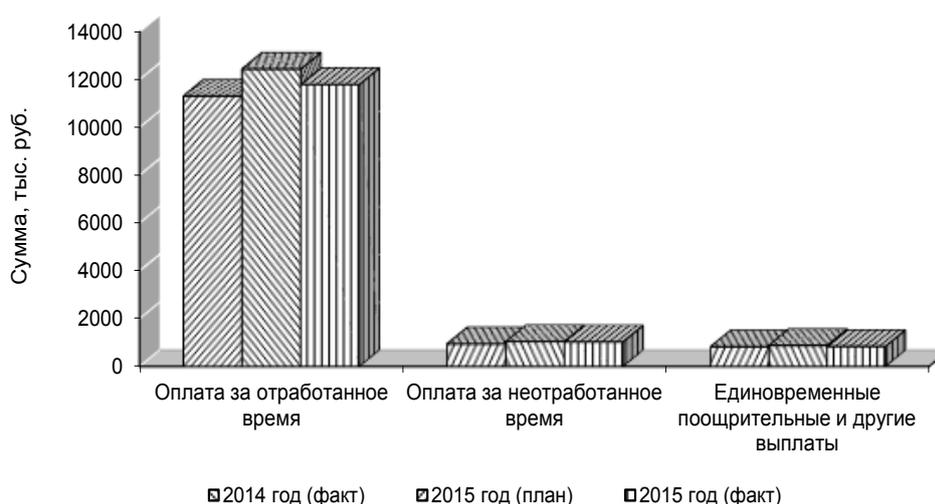


Рис. 1.7. Динамика основных элементов фонда заработной платы в ООО ТД «Продресурс» за 2014-2015 года

Рисунок 1.7. наглядно показывает, что в 2015 году в сравнении с 2014 годом в структуре фонда заработной платы произошло наибольшее увеличение оплаты труда за отработанное время, оплата труда за неотработанное время и размер единовременных поощрительных и других выплат возросли незначительно. В сравнении с плановыми показателями 2015 года произошло сокращение фактических показателей по всем элементам. При этом следует отметить, что наибольшее сокращение произошло по оплате труда за отработанное время.

Определим среднюю заработную плату всех категорий работающих. Данные, необходимые для расчета и результаты расчетов представим в табл. 1.8.

Данные табл. 1.8 показывают, что фактическая величина средней заработной платы в целом по торговой организации в 2015 году в сравнении в 2014 годом была на 2,89 тыс. руб. (16,71%) ниже. Фактическая же величина

средней заработной платы в 2015 году в сравнении с плановыми показателями была ниже на 3,99 тыс. руб. (21,70%).

Проанализировав данные табл. 1.8, можно сделать вывод о том, что фактическая величина средней заработной платы административно-управленческого персонала была выше аналогичных показателей 2014 года на 1,74 тыс. руб. (5,90%). В сравнении с плановыми показателями 2015 года фактическая средняя заработная плата административно-управленческого персонала была ниже 1,04 тыс. руб. (3,22%).

Как показывают данные таблицы фактическая средняя заработная плата торгово-оперативного персонала была ниже показателя 2014 года на 2,20 тыс. руб. (13,49%), а планового показателя – на 1,95 тыс. руб. (12,14%).

Что касается средней заработной платы вспомогательного персонала ООО ТД «Продресурс», то следует отметить, что фактический размер заработной платы был ниже показателя 2014 года на 3,98 тыс. руб. (25,64%), планового показателя 2015 года – на 7,23 тыс. руб. (38,52%).

Таблица 1.8

Средняя заработная плата по категориям работающих в ООО ТД
«Продресурс» за 2014-2015 года

Показатели	2014 год	2015 год		Отклонение факта 2015 года от факта 2014 года		Отклонение факта 2015 года от плана 2015 года	
		план	факт	+/-	%	+/-	%
Фонд заработной платы, тыс. руб., в том числе:	13 071,25	14 346,40	13 652,45	581,20	4,45	-693,95	-4,84
Административно-управленческий персонал	2 123,45	2 323,58	2 248,83	125,38	5,90	-74,75	-3,22
Торгово-оперативный персонал	6 851,04	7 517,56	7 109,43	258,39	3,77	-408,13	-5,43
Вспомогательный персонал	4 096,76	4 505,26	4 294,19	197,43	4,82	-211,07	-4,68
Среднегодовая численность работающих, чел.,	63	65	79	16	25,40	14	21,54

Продолжение таблицы 1.8.

в том числе:							
Административно-управленческий персонал	6	6	6	0	0	0	0
Торгово-оперативный персонал	35	39	42	7	20,00	3	7,69
Вспомогательный персонал	22	20	31	9	40,91	11	55,00
Средняя заработная плата в целом по торговой организации, тыс. руб./чел.	17,29	18,39	14,40	-2,89	-16,71	-3,99	-21,70
Средняя заработная плата административно-управленческого персонала	29,49	32,27	31,23	1,74	5,90	-1,04	-3,22
Средняя заработная плата торгово-оперативного персонала	16,31	16,06	14,11	-2,20	-13,49	-1,95	-12,14
Средняя заработная плата вспомогательного персонала	15,52	18,77	11,54	-3,98	-25,64	-7,23	-38,52

Данные табл. 1.8 показывают, что фактическая величина средней заработной платы в целом по торговой организации в 2015 году в сравнении в 2014 годом была на 2,89 тыс. руб. (16,71%) ниже. Фактическая же величина средней заработной платы в 2015 году в сравнении с плановыми показателями была ниже на 3,99 тыс. руб. (21,70%).

Более наглядно динамику средней заработной платы в ООО ТД «Продресурс» по категориям работающих можно рассмотреть на рис. 1.8.

Рис. 1.8 наглядно показывает, что в 2015 году в сравнении с 2014 годом произошло увеличение средней заработной платы административно-управленческого персонала, при это средняя заработная плата торгово-оперативного и вспомогательного персонала сократилась. В сравнении с

плановыми показателями 2015 года фактический размер средней заработной платы сократился по всем категориям работающих.

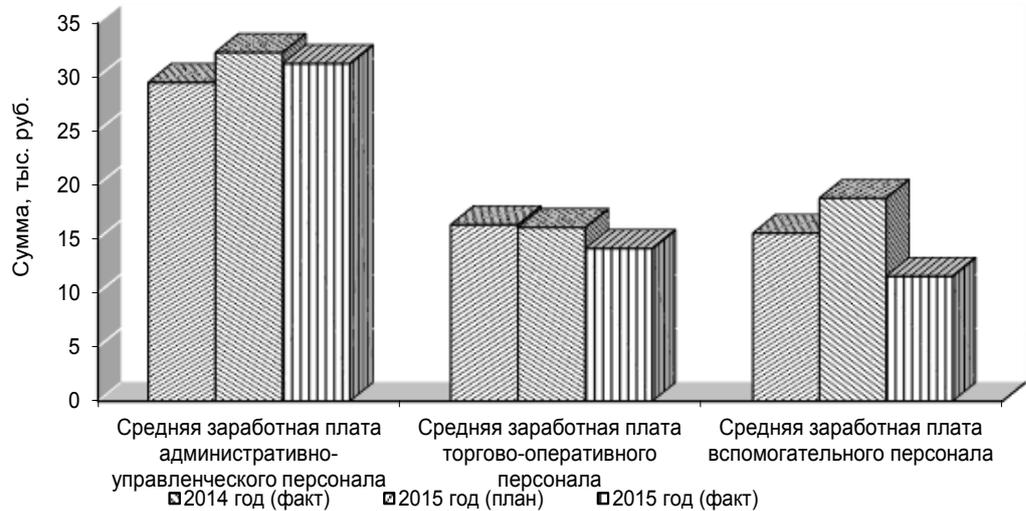


Рисунок 1.8. Динамика средней заработной платы по категориям работающих в ООО ТД «Продресурс» за 2014-2015 года

Проведенный анализ системы оплаты труда в ООО ТД «Продресурс» позволил сделать вывод о том, что в организации большая часть фонда заработной платы покрывается издержками обращения, частью которых являются расходы на оплату труда. Другим источником возмещения оплаты труда выступает чистая прибыль торговой организации. При этом следует отметить, что источником оплаты отработанного и неотработанного времени в ООО ТД «Продресурс» являются издержки обращения, а источником единовременных (разовых) поощрительных и других выплат – чистая прибыль торговой организации.

3.2. Оценка использования нестандартных контрактов занятости на предприятии ООО ТД «Продресурс»

Сравним два возможных варианта организации учета: с организацией-аутсорсером и с бухгалтерской службой в организации. В ООО ТД

«Продресурс» можно однозначно сказать, что использование организации-аутсорсера оправдано в силу многих объективных причин. Выгода от ее использования значительна и сохраняется как при аутсорсинге услуг главного бухгалтера, то есть при комплексном аутсорсинге бухгалтерского учета, так и при аутсорсинге отдельных участков бухгалтерского учета, например учета заработной платы, основных средств и т.п. Передавать аутсорсеру лучше все функции по учету, кроме товарных операций, которые будут вводить операторы. Они вводят в информационную базу первичные документы по закупу товаров и через интернет отправляют аутсорсеру.

Исходные параметры для расчета стоимости ведения учета в сопоставимых вариантах представлены в таблице.

Таблица 1.9

Затраты бухгалтерии ООО ТД «Продресурс» за 2015 год

Статьи затрат	Показатели	Периодичность
Количество сотрудников бухгалтерии, человек	2	
Норматив кв. м. на 1 сотрудника	5	
Стоимость аренды 1 кв. м. офисного помещения, руб.	7000	Год
Коммунальные услуги по офисному помещению, руб.	1270	Месяц
Средний расход услуг интернет на 1 сотрудника, руб.	100	Месяц
Средний расход канцелярских товаров на 1 сотрудника, руб.	380	Месяц
Средний расход услуг связи на 1 сотрудника, руб.	520	Месяц
Средний расход специальной литературы на 1 чел., руб.	30	Месяц
Оплата труда главного бухгалтера, руб.	40000	Месяц
Оплата труда бухгалтера, руб.	20000	Месяц
Обновление бухгалтерских программ, руб.	2610	квартал
Обновление правовых баз (Консультант+), руб.	3450	квартал
Обучение персонала отдела бухгалтерского учета, руб.	5000	Год
Подбор персонала в отдел бухгалтерского учета (1 сотрудник), руб.	2000	Год
Ставка ПФР	22,0	
Ставка ФОМС, %	5,1	
Ставка ФСС, %	2,9	
Автоматизированное рабочее место:		
Системный блок, руб.	7000	5 лет
Монитор, руб.	4500	5 лет
Принтер, руб.	3000	5 лет
Прочее, руб.	1000	3 года
Мебель, руб.	10000	7 лет
Программный продукт для бухгалтерского учета 1С, руб.	10800	10 лет
Правовая база (Консультант+), руб.	от 3450	10 лет

Далее представлен расчет стоимости ведения учета посредством создания бухгалтерской службы в ООО ТД «Продресурс». Сумма расходов за календарный год составила 987,33 тыс. руб.

Расчет стоимости ведения учета посредством создания бухгалтерской службы в 2015 году в ООО ТД «Продресурс» (тыс. руб.).

Статьи затрат	1 месяц	2 месяц	3 месяц	1кв.	2кв.	3кв.	4кв.	ГОД
Содержание и эксплуатация помещения, в т.ч.:	7,1	7,1	7,1	21,3	21,3	21,3	21,3	82,5
аренда помещения	5,83	5,83	5,83	17,49	17,49	17,49	17,49	69,96
коммунальные услуги	1,27	1,27	1,27	3,81	3,81	3,81	3,81	15,24
Офисные расходы, в т.ч.	2,06	2,06	2,06	6,18	6,18	6,18	6,18	24,72
Интернет	0,2	0,2	0,2	0,6	0,6	0,6	0,6	2,4
канцелярские товары	0,76	0,76	0,76	2,28	2,28	2,28	2,28	9,12
услуги связи ГТС	1,04	1,04	1,04	3,12	3,12	3,12	3,12	12,48
Спецлитература	0,06	0,06	0,06	0,18	0,18	0,18	0,18	0,72
Зарплата отдела бухгалтерии, в т.ч.	52,2	52,2	52,2	156,6	156,6	156,6	156,6	626,4
главный бухгалтер	34,8	34,8	34,8	104,4	104,4	104,4	104,4	417,6
бухгалтер-кассир	17,4	17,4	17,4	52,2	52,2	52,2	52,2	208,8
Расходы по содержанию, в т.ч.:	2,02	2,02	2,02	6,06	6,06	6,06	6,06	24,24
Обновление 1С	0,87	0,87	0,87	2,61	2,61	2,61	2,61	10,44
Обновление правовых баз Консультант+	1,15	1,15	1,15	3,45	3,45	3,45	3,45	13,8
Услуги сторонних организаций, в т.ч.:	7			7				7
обучение бухгалтера	5			5				5
подбор персонала в бухгалтерию	2			2				2

Продолжение таблицы

Страховые взносы (30%)	18	18	18	54	54	54	54	216
Автоматизированное рабочее место	5,37			5,37				6,47
Мебель	2,86			2,86				2,86
Программный продукт 1С	2,16			2,16				2,16
Правовая база Консультант+	0,35			0,35				0,35
	93,75	81,38	81,38	256,51	244,14	244,14	244,14	987,33

Таблица 1.10

Сравнительный анализ организации учета в ООО ТД «Продресурс» (тыс. руб.)

Наименование	1 мес.	2 мес.	3 мес.	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	Год
Содержание собственной службы бухгалтерии	93,75	81,38	81,38	256,51	244,14	244,14	244,14	987,33
Аутсорсинг	40	40	40	120	120	120	120	480,00

Из представленных расчетов очевидно, что эффект от использования аутсорсинговых услуг значителен.

3.3. Рекомендации по усовершенствованию системы заключения контракта.

Исходя из особенностей работы компании ООО ТД «Продресурс», заключаемые трудовые договоры подразумевают под собой значительные расходы на оплату труда работников.

В связи с высокой степенью текучести кадров, и характером выполняемых работ менеджерами компании, целесообразно будет заключать с некоторыми категориями сотрудников не привычный трудовой договор, который влечет за

собой широкий круг обязанностей со стороны работодателя, а возможно рассмотреть условия основываясь на гражданско-правовых отношениях (ГПХ). Это дает возможность в случае необходимости расширить штат или принять на работу новых сотрудников

Выгоды предприятия в данном случае очевидны, ведь в этом случае не придется:

- предоставлять рабочее место сотруднику и обеспечивать его оборудованием и расходными материалами; обеспечивать работнику оплачиваемый отпуск;

- предоставлять оплату больничного листа; оплачивать время вынужденного простоя; обеспечивать своевременную выплату заработной платы и предоставлять прочие гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Кроме того, такой документ может быть расторгнут по инициативе руководства в любое время в том случае, если он больше не нуждается в услугах, которые ему оказывал работник (это заранее оговаривается в документе). А еще ему не нужно платить страховые взносы на обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Это тоже играет для работодателя немаловажную роль, поскольку уменьшает расходы на содержание работников.

Такой вид договора можно заключать на время испытательного срока и затем по решению руководителя переквалифицировать такой договор в разряд трудового в случае необходимости.

Плюсы гражданско-правового договора для компании

- специалист, заключивший гражданско-правовой договор должен сделать оговоренный в договоре объем работы в установленный срок;

- работнику не надо предоставлять рабочее место и оргтехнику для выполнения поставленных задач;

- специалисту не надо оформлять медицинское и социальное страхование;

- работодатель избавляется от части налогов (в частности 4% ЕСН);

- не надо предоставлять социальные гарантии;

- страховые взносы могут начисляться только в случае, когда это

оговорено в гражданско-правовом договоре, в иных случаях этого не требуется;

- работнику не выплачивается ежемесячная заработная плата, а, как правило, он получает вознаграждение за выполненную работу;

- работодателю не надо возмещать совершенные работником расходы, при выполнении рабочей задачи.

Недостатки гражданско-правового договора для работодателя

Несмотря на большой перечень положительных сторон использования гражданско-правового договора, в этом есть и свои минусы:

- руководитель не может контролировать ход выполнения работы, деятельность внештатного сотрудника для него не подвластна;

- работодатель не имеет право привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение последним правил внутреннего распорядка предприятия;

- существует риск переквалификации в судебном порядке гражданско-правового договора на трудовой, что повлечет за собой негативные последствия для работодателя;

- необходимо убедиться в том, что работник с которым заключили гражданско-правовой договор зарегистрирован как индивидуальный предприниматель, иначе он будет привлечен к ответственности, а работодатель потеряет время на поиск нового исполнителя для срочной работы.

Проведенный анализ заработной платы сотрудников, дает возможность рассчитать, насколько выгодно будет заключить договор ГПХ.

Можно полностью не отказываться от трудовых отношений, а заключать с сотрудниками, работающими в штате, гражданско-правовые договоры помимо трудовых. Тогда работники будут получать выплаты по двум основаниям. Кроме того, работодатель имеет право заставить сотрудников соблюдать трудовую дисциплину, а работник может рассчитывать на социальные гарантии (оплачиваемый отпуск, пособие по нетрудоспособности и т. д.). Конечно, при таком варианте экономия на страховых взносах будет не так ощутима, потому

что по гражданско-правовому договору будут производиться не все выплаты, а только их часть. Но зато риск принудительной переквалификации договора гораздо ниже.

Можно назвать два минуса рассматриваемого варианта.

1. Заработная плата будет ниже, чем при заключении только трудового договора. Соответственно понизится и средний заработок, необходимый для расчета отпускных, больничных и т. д.

2. Не факт, что расходы на оплату труда штатных работников по гражданско-правовым договорам можно будет без проблем включить в базу по налогу на прибыль (п. 21 ст. 255 НК РФ). В данном пункте говорится лишь про расходы в пользу граждан, не состоящих в штате. Правда, перечень расходов на оплату труда не является закрытым, так что у работодателя есть шанс учесть все расходы в налоговой себестоимости.

В ООО ТД «Продресурс» менеджер по продажам получает за проделанную работу в среднем 20 000 руб. в месяц. Работнику дано задание на выполнение ряда задач, оплачиваемых в размере 7 000 руб. В сумме получается 27 000 руб. (без учета НДФЛ) , в свою очередь компания уплачивает страховые взносы в следующем размере:

$$1) 20\,000 \times 34\% + 7\,000 \times 31,1\% (34\% - 2,9\%) = 8\,977 \text{ руб.}$$

При постоянном окладе 27 000 руб. сумма страховых взносов была бы несколько выше :

$$2) 27\,000 \times 34\% = 9\,180 \text{ руб.}$$

Получается экономия в 203 руб. Сумма не высока, однако данная экономия возникла только за один месяц и по одному гражданско-правовому договору.

Таким образом можно сделать вывод, используя договор гражданско-правового характера предприятие получает ряд преимуществ, обеспечивая экономию на выполнение отдельных видов работ. При этом есть возможность привлечь временного работника для выполнения отдельных видов работ, в том числе и выходящих за рамки деятельности организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые отношения между работником и работодателем, продолжительность которых заранее определена в трудовом договоре и конечна во времени, составляют суть нестандартных договоров. В большинстве развитых стран трудовые отношения на основе нестандартных трудовых договоров являются распространенной формой отклонения от стандарта. Нестандартные договора включают в себя достаточно широкий круг различных видов временной занятости (срочные договора, договора с агентствами занятости, договора на выполнение определенного объема работ, ученические договора и др.).

В российских условиях рассмотрение нестандартных договоров актуально по нескольким причинам. Во-первых, в российской экономике законодательное регулирование нестандартных трудовых договоров сложилось еще не в полной мере. И в бизнес-среде, и среди политической элиты и законодателей по данному вопросу ведутся активные дискуссии. Во-вторых, интерес к нестандартным трудовым договорам связан с экономическими и социальными последствиями их применения (уровнем жизни работников, занятостью, производительностью труда и т.п.). Поскольку в условиях кризиса обострились проблемы безработицы и ее застойности, то использование предприятиями нестандартных трудовых договоров все больше рассматривается как один из способов повышения уровня занятости.

Рост количества предприятий и численности работников, занятых на условиях нестандартных трудовых договоров, характерен для большинства стран мира и свидетельствует об общем стремлении к повышению гибкости рынка труда. Несмотря на ограничения российского трудового законодательства относительно применения срочных трудовых договоров и «непризнание» договоров лизинга (аутстаффинга), масштабы использования российскими предприятиями нестандартных видов трудовых договоров являются сопоставимыми с другими странами.

Исходя из вышесказанного можно сделать следующие выводы проведенного исследования :

- в работе был осуществлен сбор данных, отражающих использование российскими предприятиями нестандартных трудовых договоров, данная информация позволила сформулировать определение «нестандартному контракту» и отразить последствия его применения на предприятии.

- сформулированный перечень критериев, определяющий основные отличия нестандартного контракта от общепринятого стандартного договора, дает возможность сделать выводы о том, что существуют пробелы в законодательной базе, которые не регулируют в необходимой степени положения нестандартных условий договора, что влияет на экономические результаты, как предприятия, так и отраслей в целом.

С точки зрения теоретических аспектов, предполагается возможным использовать проанализированные пробелы в правовом регулировании, что позволит определить какой вид нестандартных контрактов будет более эффективен в работе предприятия.

Практическая значимость работы заключается в возможности учесть и обосновать положительный экономический эффект от применения нестандартных контрактов на примере предприятия ООО ТД Продресурс.

Также для принятия решений об условиях применения нестандартных договоров необходима информация о положении работников, занятых на нестандартных условиях, какие виды работ они выполняют, как это отражается на их производительности и мотивации труда. Представляется, что игнорирование названных обстоятельств не позволит разработать меры по регулированию нестандартной занятости, адекватные ситуации, сложившейся на российском рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 1996. № 5. Ст. 410.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 1 от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 1998. № 31. Ст. 3824.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2000. № 32. Ст. 3340.
5. На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников: доклад генерального директора на международной конференции труда (Доклад 1(А), МБТ, 102-я сессия). Женева, 2013. С. 10.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2014. № 19. Ст. 2321.
7. О деятельности частных агентств занятости: Модельный закон СНГ от 28 октября 2010 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 2011. № 49. С. 401–420.
8. О частных агентствах занятости: Конвенция Международной организации труда от 19 июня 1997 г. № 181 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева, Под общ. ред. Б.А. Райзберг. - 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 512 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Часть 1. Ст. 3.

11. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2014. 320 с.
12. Анюхина И.В., Родионова Е.В. Мобильность трудовых ресурсов и транснационализация трудовых отношений: подходы российского законодателя // Закон. 2014. № 6. С. 74–81.
13. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников. М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2012. 184 с.
14. Браун, Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов [Текст] / Е. А. Браун. //Трудовое право в России и за рубежом. -2014 . - № 3. - С. 11 - 15
15. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 80.
16. Варшавская Е.Я., Донова И.В. Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху) // Мир России. – 2013. - №4. С.148-173.
17. Викторов И.С. Практика применения лизинга персонала: правовая оценка // Кадровик. 2012. № 12. С. 9.
18. Витко В.С., Цатурян Е.А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012. 128 с.
19. Воронина Н. Фриланс – новая составляющая рынка труда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа ://<http://www.legalbis.ru/frilans-novaya-sostavlyayuschaya-rynka-truda.html>.
20. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Нормально ли быть неформальным? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 1. С. 3-40.;
21. Ершов В.В., Ершова Е.А. Правовая природа скрытых трудовых правоотношений // Российское правосудие. 2015. № 2. С. 5–11.
22. Жужжалов М.Б. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой: аргументы «за» и «против» // Трудовые споры. 2011. № 2. С. 34–42.

23. Закалюжная М. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений. Монография / Н.В. Закалюжная. - М.: Контракт, 2013.
24. Зайцева О. Нетипичные формы занятости в России: вопросы теории и практики // Вопросы трудового права. 2011. N 8. С. 10.
25. Злобин Р. Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета 2011. № 4 . С 3-4.
26. Казакова Е.Б. Самозащита трудовых прав: актуальные вопросы // Юрист. 2011. №22
27. Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2014. № 2. С. 52–60.
28. Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2014. № 3. С. 40–48.
29. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. М.: Эксмо, 2012. 608 с.
30. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура. // Труд за рубежом. – 2014. - № 2.
31. Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики) Том 6, №1. 2015.
32. Котляров И. Аутсорсинг персонала: уточнение понятий. // Человек и труд. – 2012. – № 7. – С.
33. Клеандров М.И. Институт юридической службы в предпринимательстве: монография. М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. 176 с.
34. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда. Гомель: Е.А. Ковалева, 2015. 160 с.
35. Курносова Т.И. Гибкие формы труда и занятости в контексте современного развития экономики. – М.: МГИМО, 2011.

36. Лаптев В.В. Предпринимательское (хозяйственное) право и реальный сектор экономики. М.: Инфотропик Медиа, 2010. 88 с.
37. Лютов М. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования научно-практическое пособие. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2012
38. Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 43.
39. Мыскин А. В. Непоименованные договоры в системе договорно-правовых конструкций // Закон, 2011. №6. С. 49–55.
40. Никишина О.Ю. Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях иррациональных преобразований // ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Москва-2015.
41. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2014. № 9. С. 22–30.
42. Орловский Ю.П. Нужна ли реформа трудового законодательства // Трудовое право. 2011. N 3. С. 7 - 15.
43. Орловский Ю.П. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях // Хозяйство и право. 2011. N 2. С. 48 - 52
44. Писчиков В. А. Смешанные и нетипичные договоры в гражданском праве России. Автореф. дисс. ...канд. юрид. наук. М., 2014. 53с.
45. Полковой А.А. История возникновения института «лизинг персонала» и его существенные особенности по американскому праву // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 99–105.
46. Рынок фриланс-рекрутмента в России: свобода выбора. // Человек и труд. – 2012. – № 3. – С. 49-53.
47. Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности. //Трудовое право. 2012. № 10.

48. Тенденции на рынке труда (аналитический материал). Статистический бюллетень 2011 г. // http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm.
49. Тордия И. В. Непоименованные договоры // Закон и право, 2010. №7. С. 45–46.
50. Филина Ф.Н. Постатейный комментарий к трудовому кодексу. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, -2012.
51. Цыганкова И.В. Нестандартная занятость и качество трудовой жизни молодежи. – М.: Экономика, -2011. – 256 с.
52. Чукреев А.А. Договор о предоставлении персонала: сущность и добросовестность использования в сфере налоговых правоотношений // Судебная практика в Западной Сибири. 2012. № 4. С. 142–153.
53. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дисс. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2012. С. 103 - 111.
54. Шиткина И. Договор предоставления персонала: что это такое? // Хозяйство и право. 2014. № 1. С. 98–103.
55. Шиткина И.С. Холдинги: правовое регулирование и корпоративное управление: научно-практическое издание. М.: Волтерс Клувер, 2006. 648 с.
56. Шишкин С.Н. Предпринимательно-правовые (хозяйственно-правовые) основы государственного регулирования экономики: монография. М.: Инфотропик Медиа, 2011. 328 с