

УДК 349.22

# НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И «УЯЗВИМЫЕ» РАБОТНИКИ. Часть 1

**Малколм Сарджент,**

профессор Университета Мидлсекса (Лондон, Великобритания)

*Статья посвящена вопросам правового регулирования отдельных форм неустойчивой занятости (англ. precarious work) и особенностям правового статуса так называемых «уязвимых» работников (англ. vulnerable workers). В первой части статьи рассматривается само понятие неустойчивой занятости, причины роста численности работников, вовлеченных в ее некоторые разновидности, в странах Евросоюза.*

**Ключевые слова:** нестандартная занятость; неустойчивая занятость; «уязвимые» работники; Европейский Союз; Великобритания.

## PRECARIOUS EMPLOYMENT AND VULNERABLE WORKERS. Part 1

**Sargeant M.**

*The article is devoted to legal regulation of individual forms of precarious employment (Engl. precarious work) and the peculiarities of the legal status of the so-called «vulnerable» workers (Engl. vulnerable workers). In the first part of the article discusses the concept of unstable-howl of employment, the reasons for the growth in the number of workers involved in some of its varieties in the EU.*

**Keywords:** non-standard employment; unstable employment; «vulnerable» RA-workers; European Union; UK.

### НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ

В научном обороте понятие «неустойчивая занятость» используется в течение достаточно длительного времени. Отдельные его упоминания можно встретить в литературе, начиная уже с XIX века [1]. Традиционно неустойчивая занятость ассоциируется с «неопределенностью или нерегулярностью применительно к имеющей место занятости относительно продолжительности рабочего времени и размера вознаграждения за труд» [2]. Она может включать в себя работу более чем на одного работодателя, работу на условиях неполного рабочего времени, а также по срочному трудовому договору [3].

Согласно иной классификации, понятие неустойчивой занятости охватывает случайных (англ. casual) работни-

ков; работников, занятых по срочным трудовым договорам (включая заемных работников); самозанятых; теле-работников и надомников [4].

Использование другого подхода позволяет относить к неустойчивой занятости неформальную занятость; краткосрочную занятость; работу по срочным трудовым договорам или имеющую случайный характер; заемный труд; малооплачиваемую работу, не позволяющую обеспечить достойный уровень жизни и т.д. Если брать данный подход за основу, каждый пятый работник в Великобритании вовлечен в отдельные разновидности неустойчивой занятости [5].

Таким образом, работа на условиях полной занятости и по трудовым договорам с неопределенным сроком действия воспринимается в качестве

своего рода стандарта, который противопоставляется формам занятости, условно называемым нестандартными (англ. *non-standard work*). В соответствии с исследованием, проведенным в 2010 г., около 80% трудовых договоров, заключенных в странах Евросоюза, не были ограничены определенным сроком действия.

*Работа на условиях полной занятости и по трудовым договорам с неопределенным сроком действия воспринимается в качестве своего рода стандарта, который противопоставляется формам занятости, условно называемым нестандартными (англ. non-standard work).*

Вместе с тем нельзя не учитывать, что оставшиеся 20% трудовых договоров были заключены на определенный срок, как и то, что некоторые трудовые договоры в принципе не охватываются статистическими данными, относясь к сфере неформальной занятости. Можно предположить, что факт превалирования стандартных трудовых отношений, подтвержденный результатами проведенного исследования, являлся своего рода исторической аномалией.

Однако существуют неопровержимые доказательства того, что значительная часть трудовых договоров, заключенных на территории ЕС в последнее время, выходят за рамки стандартной разновидности и относятся к неустойчивой занятости.

Представляется справедливым мнение, высказанное директором Бюро активности наемных работников в Международной организации труда (МОТ), согласно которому *«в условиях глобализации, когда работодатели стремятся избежать исполнения возложенных на них обязанностей, прикрываясь необходимостью обеспечения гибкости и конкурентоспособности, и где правительства отказываются от идеи достижения полной занятости и достойного труда, работники*

*оказываются в условиях, при которых они все более и более оказываются вынужденными соглашаться на формы занятости, предполагающие меньший уровень оплаты труда, меньший уровень трудово-правовой защищенности, менее благоприятные условия труда и сложности в осуществлении права на ведение коллективных переговоров.*

*Срочные трудовые договоры становятся нормой, заемный труд получает все большее распространение, равно как случайный труд и формы «зависимой» самозанятости (англ. «dependant self-employment»), что, в конечном счете, ставит под угрозу саму сущность «формальной» экономики» [6].*

В рамках данной статьи основное внимание будет уделено работе на условиях неполного рабочего времени, работе по срочным трудовым договорам и «зависимой» самозанятости.

### **РАБОТА НА УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

В соответствии с п. 3 Европейского рамочного соглашения о работе на условиях неполного рабочего времени [7] под частично занятым работником (англ. *part-time worker*) понимается работник, продолжительность рабочего времени которого, исчисленная за неделю либо в среднем за период, не превышающий одного года, меньше продолжительности рабочего времени сопоставимого работника, нанятого на условиях полной занятости (англ. *comparable full-time worker*).

Фактическое рабочее время частично занятых работников в странах ЕС составляет в среднем 20 часов в неделю и варьируется от 18 часов в Дании до 24,4 часа в Румынии<sup>1</sup>. Заключение рамочного соглашения, равно как и принятие имплементировавшей его директивы, было призвано способствовать достижению двух основных целей: предупреждению дискриминации в отношении частично занятых работников по причине их работы на условиях неполного

рабочего времени и более широкому распространению так называемой добровольной частичной занятости (англ. *voluntary part-time work*).

Удельный вес частично занятых работников в странах Евросоюза имеет тенденцию к постоянному увеличению: в 2001 г. он составлял 16,2%, в 2011 – 19,5%. Наибольший удельный вес работающих на условиях неполного рабочего времени наблюдается в Нидерландах (49,1% в 2011 г.), следом идет Великобритания, Германия, Швеция, Дания и Австрия, где частично занятые работники составляют более четверти от общей численности работающих.

Напротив, в таких странах, как Болгария и Словакия, частичная занятость не получила широкого распространения. Удельный вес работающих на условиях неполного рабочего времени составляет в них соответственно 2,4 и 4,1%<sup>2</sup>. В большинстве своем частичная занятость «имеет женское лицо»: 32% работающих женщин в странах Евросоюза заняты на условиях неполного рабочего времени, в то время как среди мужчин удельный вес частично занятых составляет лишь 9%. В Нидерландах более 75% работающих женщин являются частично занятыми. Динамика роста численности работающих на условиях неполного рабочего времени в среднем в Евросоюзе и в некоторых отдельно взятых его странах приведена в таблице 1.

Обращает на себя внимание, что, в частности, в Нидерландах почти половина наемных работников являются частично занятыми, а в Италии численность работающих на условиях неполного рабочего времени удвоилась за рассматриваемый период.

Вопрос о возможности отнесения работы на условиях неполного рабочего времени к неустойчивой занятости в литературе относится к числу дискуссионных [8]. Для многих работников частичная занятость является результатом свободного выбора, направленного на достижение оптимального баланса времени, отводимого

на работу и на личную жизнь (англ. *work life balance*). Вместе с тем для некоторых других работа на условиях неполного рабочего времени является вынужденной мерой, результатом невозможности трудоустройства на условиях полной занятости.

В Великобритании в соответствии с результатами исследования Службы национальной статистики (англ. *Office for National Statistics*) число работников, желающих работать большее количество часов, с начала экономического кризиса в 2008 г. увеличилось на один миллион человек (47,3%) и составило в 2012 г. 3,05 миллиона человек. Большинство из них являлись частично занятыми (около 61,07%).

По мнению Службы национальной статистики, это отражает тот факт, что в рассматриваемый период времени многие работники перешли с работы на условиях полной занятости на работу на условиях неполного рабочего времени и то, что многие из числа безработных смогли найти работу только на условиях частичной занятости [8].

Гендерная обусловленность частичной занятости, ее ассоциация с работой низкой квалификации и низкой оплатой не оставляют сомнений в возможности восприятия ее в качестве формы неустойчивой занятости. Справедливость данного утверждения будет более подробно проанализирована далее, при рассмотрении женщин

Таблица 1

**Удельный вес частично занятых работников в странах ЕС**

	2001	2006	2012
ЕС28	16,2	18,1	19,9
Болгария	3,2	2,0	2,4
Словакия	2,3	2,8	4,1
Румыния	16,6	9,7	10,2
Италия	8,4	13,3	17,1
Франция	16,3	17,3	18,0
Германия	20,3	23,6	26,7
Великобритания	25,0	25,3	27,2
Нидерланды	42,2	46,2	49,8 <sup>3</sup>

в качестве «уязвимых» работников. Стоит, однако, уже сейчас упомянуть опубликованный в 2011 г. доклад [9], согласно данным которого в большинстве стран Организации экономического сотрудничества и развития (англ. *OECD countries*) разрыв в оплате труда между занятыми на условиях полной занятости мужчинами и женщинами составляет от 10 до 20%.

*Последовательные срочные трудовые договоры в конечном счете могут быть переквалифицированы в трудовые договоры, не ограниченные определенным сроком действия. При этом при наличии объективных к тому оснований менее благоприятное обращение со стороны работодателя с занятыми на определенный срок работниками, как и продление срочных трудовых договоров может быть оправдано.*

В Великобритании, по данным 2010 г., разница в оплате труда мужчин и женщин составляла 18,4%. И это несмотря на то, что положения, направленные на обеспечение равенства в оплате труда (Закон о равенстве оплаты труда (англ. *Equal Pay Act 1970*), положения которого вступили в силу в 1975 г.), закреплены в британском трудовом законодательстве с 1975 г. При подведении итогов в упомянутом докладе делается вывод, что прямая и косвенная дискриминация женщин оказывает значительное влияние на уровень оплаты их труда.

В одном из исследований, проведенном в странах ЕС, приводится перечень причин, обуславливающих разницу в оплате труда мужчин и женщин. К ним, в частности, относятся: прямая дискриминация, недооценивание женского труда, сегрегация на рынке труда, существующие в обществе традиции и стереотипы, а также необходимость обеспечения баланса между работой и личной жизнью [10].

Одной из специфических форм частичной занятости, в отношении кото-

рой в Великобритании не сложилось единого мнения, является работа по так называемым «нулевым» трудовым договорам (англ. «*zero hours contracts of employment*»)<sup>4</sup>. В британском трудовом законодательстве легальное определение «нулевого» трудового договора отсутствует, однако на практике под ним обычно понимается договор, по которому работник работает по вызову работодателя.

В докладе правительства Великобритании высказано предположение, что трудовой договор может быть квалифицирован в качестве «нулевого» при включении в него следующего условия: «работодатель не обязан обеспечивать работника работой, равно как и работник не обязан соглашаться на выполнение предлагаемой работодателем работы» [11].

Для многих работников данная форма занятости является подходящей. Вместе с тем на практике она ассоциируется с рядом проблем. Прежде всего, речь идет о включении в «нулевые» трудовые договоры условий о запрете на совместительство (англ. *exclusivity clauses*). Подобного рода условия не позволяют работать на другого работодателя даже при отсутствии работы по основному месту. Имеют место сложности и иного характера. В частности, остается открытым вопрос о том, будет ли и далее работодатель предлагать работу тому работнику, который в силу каких-либо причин отказывался от нее ранее в течение определенного периода (например, недели).

В соответствии с официальными статистическими данными, около 250 тыс. человек в Великобритании работают по «нулевым» трудовым договорам. По другим сведениям, их численность составляет около миллиона человек [12]. В основном, работа по «нулевым» трудовым договорам характерна для сферы образования и здравоохранения. По приблизительным оценкам, около 10% «нулевых» трудовых договоров приходится на долю высококвал-

лифицированных работников и около 22% на долю работников, занятых низкоквалифицированным трудом.

В Великобритании было проведено исследование [12] относительно причин, побуждающих работодателей заключать «нулевые» трудовые договоры. Наиболее часто приводимым доводом (около 66% респондентов) являлось то, что «нулевые» трудовые договоры обеспечивают гибкость в использовании наемного труда, позволяя адаптироваться под изменения спроса. Однако значительная часть работодателей (около 47% от общего числа респондентов) рассматривала «нулевые» трудовые договоры в качестве средства обеспечения гибкости и для самих работников.

В качестве иной причины работодатели достаточно часто упоминали необходимость управления расходами. 28% респондентов заявили, что «нулевые» трудовые договоры для них являются средством повышения доходности ведения бизнеса. 20% упомянули, что они позволяют им избежать расходов на оплату услуг кадровых агентств при поиске подходящих на занятие вакантных должностей кандидатов. 20% рассматривали «нулевые» трудовые договоры в качестве элемента более широкой стратегии по сокращению расходов на оплату труда. И наконец, оставшиеся 21% воспринимали их в качестве своего рода ответа на нестабильные условия рыночной конъюнктуры.

Указанные причины справедливы для организаций как частного, так и публичного сектора экономики.

### РАБОТА НА ВРЕМЕННОЙ ОСНОВЕ

Работа на временной основе (англ. *temporary work*) относится к неустойчивой занятости в силу двух основных причин. Во-первых, она является непостоянной и, во-вторых, она может ассоциироваться с потерей или ущемлением ряда трудовых прав. В одном из исследований [8] были выявлены секторы экономики, где работа на временной

основе получила наибольшее распространение. К ним, в частности, относятся: сельское хозяйство, строительство, оказание помощи в ведении домашнего хозяйства, сфера гостиничного и туристического бизнеса. В таблице 2 приведены статистические данные относительно темпов роста численности работников, трудовые отношения с которыми носят временный характер.

### РАБОТА ПО СРОЧНЫМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРАМ

В соответствии с п. 3.1 Рамочного соглашения о работе по срочным трудовым договорам (англ. *Framework Agreement on Fixed-Term Work*) [13], под занятым на определенный срок работником (англ. *fixed term worker*) понимается лицо, непосредственно заключившее трудовой договор с работодателем либо состоящее в трудовых отношениях с ним, когда окончание срока действия трудового договора либо трудовых отношений определяется условиями, носящими объективный характер, как то: наступление определенной календарной даты, выполнение определенного задания либо наступление определенного события.

Заключение рамочного соглашения призвано было способствовать, во-первых, улучшению трудового положения занятых на определенный срок

Таблица 2

Численность работников, трудовые отношения с которыми носят временный характер

	2001	2006	2012
ЕС28	–	14,5	13,7
Румыния	3,0	1,8	1,7
Литва	5,8	4,5	2,6
Эстония	2,5	2,7	3,7
Великобритания	6,8	5,8	6,3
Германия	12,4	14,5	13,9
Италия	9,8	13,1	15,0
Франция	14,6	14,8	15,2
Испания	32,2	34,0	23,6
Польша	11,7	27,3	26,9 <sup>5</sup>

работников путем прямого закрепления принципа недискриминации; во-вторых, установлению правовых гарантий, направленных на предотвращение злоупотреблений со стороны работодателя в результате заключения последовательных срочных трудовых договоров.

Так, в данном соглашении нашел закрепление принцип, согласно которому в отношении занятых на определенный срок работников не должно иметь место менее благоприятное со стороны работодателя обращение по сравнению с работниками, занятыми на постоянной основе. Кроме того, оно предусматривает, что последовательные срочные трудовые договоры в конечном счете могут быть переключены в трудовые договоры, не ограниченные определенным сроком действия. При этом при наличии объективных к тому оснований менее благоприятное обращение со стороны работодателя с занятыми на определенный срок работниками, как и продление срочных трудовых договоров может быть оправдано.

Удельный вес работающих по срочным трудовым договорам в странах Евросоюза имеет тенденцию к постепенному увеличению: в 2002 г. он составлял в среднем 12,3%, в 2012 – уже 13,7%. В трех странах их удельный вес превышает 20% в общей численности наемных работников: в Польше он равняется 26,9%, Испании – 23,6% и Португалии – 20,7%. К странам с наименьшим удельным весом работающих по срочным трудовым договорам относятся соответственно Румыния с 1,7% и балтийские страны (Литва – 2,6%, Эстония – 3,7% и Латвия – 4,7%).

В соответствии с представленным Евростатом докладом, значительные различия в распространенности срочных трудовых отношений по странам Евросоюза, нашедшие отражение в приведенных статистических данных, обусловлены, по крайней мере, в некоторой степени следующими факторами: особенностями практики трудовых отношений, присущей отдельно взятым стра-

нам; спросом и предложением на рынке труда; разницей в оценках работодателя в отношении перспектив роста/сокращения бизнеса, а также тем, насколько легко работодатели могут принимать на работу и увольнять работников<sup>6</sup>.

Перечисленные национальные особенности могут оказывать влияние на возможность восприятия работы по срочным трудовым договорам в качестве разновидности неустойчивой занятости. К числу иных значимых факторов также может относиться продолжительность срока действия договоров, т.е. заключены они на незначительный или длительный период времени. С наибольшей долей вероятности работа по срочному трудовому договору будет предложена претендентам на занятие вакантной должности из числа младшей либо старшей возрастной групп, иностранцам, а также женщинам [8].

Имплементация соответствующей директивы ЕС и последовавшее за ней закрепление национальных правовых норм были направлены в том числе и на ограничение возможности злоупотребления со стороны работодателей в результате установления срочных трудовых отношений.

Наиболее существенным злоупотреблением является неоднократное продление срочных трудовых договоров. Сохранение срочного характера трудовых отношений имеет своей целью ограничение возможности использования наемным работником отдельных трудовых прав, осуществление которых поставлено в зависимость от периода его непрерывной занятости.

Одним из примеров, иллюстрирующих наличие указанной проблемы, является решение Европейского суда справедливости (англ. *European Court of Justice*) по делу *Adeneler* [14]. Оно касалось греческих работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры, в дальнейшем неоднократно перезаключавшиеся. Греческое законодательство при этом предусматривало, что период непрерывной занятости

прерывается, если между окончанием одного трудового договора и заключением другого прошло более 20 дней. Суд справедливости согласился с тем, что вопрос о порядке исчисления периода непрерывной занятости относится на усмотрение национальных законодательных органов.

Вместе с тем он указал, что при осуществлении предоставленного им права национальные законодательные органы не должны выходить за рамки целей принятия директивы о работе по срочным трудовым договорам, а именно предотвращение злоупотреблений при заключении срочных трудовых договоров. В итоге, суд посчитал, что вышеуказанные положения греческого законодательства допускают возможность продолжения злоупотреблений со стороны работодателя и, следовательно, не соответствуют целям принятия директивы.

**Продолжение следует**

#### Список использованной литературы

1. *Quinlan M.* The Pre-Invention of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context // *The Economic and Labour Relations Review*. 2012. № 23 (4). P. 1–22.
2. *The Psychology of Workplace Safety* / Ed. by J. Barling, M. Frone. Washington: American Psychological Association, 2004. P. 81–106.
3. *Bohle P., Pitts C., Quinlan M.* Time to call it quits? The safety and health of older workers // *International Journal of Health Services*. 2010. № 40(1). P. 23–41.
4. *McKay S., Jefferys S., Parakse-vopoulou A.* Study on Precarious Work and Social Rights. London: London Metropolitan University, 2012.
5. *Quinlan M., Mayhew C., Bohle P.* The Global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research // *International Journal of Health Services*. 2001. № 31(2). P. 335–414.
6. *Cunniah D.* Foreword // *International Labour Office International Journal of Labour Research*. 2013. Vol. 5 (1). P. 5–6.
7. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.
8. *McKay S., Jefferys S., Parakse-vopoulou A.* Study on Precarious Work and Social Rights. London, 2012.
9. The Gender Wage Gap in OECD Countries: CESifo DICE Report 11(1), 69 (Ifo Institute 2013). [Электронный ресурс] URL: <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/publications/docbase/details.html?docId=19083499>.
10. [Электронный ресурс] URL: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm).
11. Consultation on zero hours contracts. London: Department for Business, Innovation and Skills, 2013. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gov.uk/government/consultations/zero-hours-employment-contracts>.
12. Zero Hours Contracts; Myth and Reality. London: CIPD, 2013. [Электронный ресурс] URL: [http://www.cipd.co.uk/binaries/6395%20Zero-Hours%20\(WEB\).pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/6395%20Zero-Hours%20(WEB).pdf).
13. Директива ЕС от 28 июня 1999 г. № 1999/70/EC (Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. [Электронный ресурс] URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:EN:PDF>).
14. *Adeneler v Ellinikos Organismos Galaktos* [2006] IRLR 716. См. также: *Zappala L.* Abuse of Fixed-Term Employment Contracts and Sanctions in the Recent ECJ's Jurisprudence // *Industrial Law Journal*. 2006. № 35 (4). P. 439–444.

<sup>1</sup> Данные Евростата, приведены по состоянию на 2008 г.

<sup>2</sup> Данные Евростата.

<sup>3</sup> Данные Евростата.

<sup>4</sup> Возможно, не совсем верно классифицировать работу по «нулевым» трудовым договорам в качестве исключительно частичной занятости. Она может быть отнесена и к так называемой «случайной» (англ. *contingent*) работе. В данной статье рассмотрение «нулевых» трудовых договоров в рамках работы на условиях неполного рабочего времени в большинстве своем продиктовано соображениями удобства.

<sup>5</sup> Данные Евростата.

<sup>6</sup> Информация Евростата. В Великобритании удельный вес работающих по срочным трудовым договорам составляет 6,3%.