

В. А. Сауткина¹

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗА РУБЕЖОМ

Трудовые права, сформулированные мировым сообществом в XX веке, которые успешно применялись в области регулирования трудовых отношений индустриального общества, стремительно утрачивают свои позиции в условиях новой общественной организации труда. Развитие информационного общества порождает принципиальные изменения в области занятости, которые вызывают необходимость произвести соответствующие изменения в трудовом законодательстве. Например, на наших глазах формируется большой сегмент отношений, которые имеют сетевую основу. И практика показывает, что имеющийся в настоящее время правовой инструмент уже не справляется с ролью их регулятора.

Уже в конце прошлого столетия общество в развитых странах вплотную столкнулось с реальной необходимостью регулировать публичные правоотношения в сетях. В сетевой бизнес, где оборачивается огромное количество денежных средств, стали вовлекаться миллионы людей. В связи с этим исследователями была заявлена необходимость формирования новой концепции трудовых взаимоотношений в этой сфере. Многие прогнозы, высказанные в то время по этому поводу такими известными на западе исследователями трудового права, как лорд Уэддерберн, Ж. Лион-Кан, В. Дойблер, М. Рудом и П. ван дер Хейден, в сборнике «Трудовое право в постиндустриальную эру», в настоящее время подтверждаются практикой повседневной жизни².

Стало очевидным, что в XXI веке трудовое право как особая отрасль будет претерпевать значительные изменения. Предстоит большая работа по обновлению своих методов, усовершенствованию инструментария, для того чтобы, возродившись на новой основе, успешно отстаивать свои основные принципы. В связи с этим особую актуальность приобретают исследования перспектив развития основных институтов трудового права, всей совокупности трудовых прав в системе прав человека, как в отдельных странах, так и во всем мировом сообществе в целом.

Все большее число экспертов отмечают возрастание доли «незащищенной занятости» на глобальном рынке труда³. В области современных трудовых отношений все более отчетливо проявляется необходимость разработки новой модели защиты интересов все большего числа работников, занятых в сетевом секторе. В число

этой категории в первую очередь попадают работающие в условиях дистанционной занятости. Особенно много проблем в связи с этим возникает в тех развивающихся странах, где контроль над соблюдением всех законодательных норм в этой сфере практически отсутствует или исполняется на ненадлежащем уровне. К таким странам, к сожалению, относится и современная Россия, и большинство стран СНГ. В связи с этим очень важно учитывать опыт тех стран, которые гораздо раньше столкнулись с указанными выше проблемами. Находясь в стадии перехода от индустриального общества к постиндустриальному, эти страны переживают множество негативных процессов. Прежде всего необходимо отметить связанную с этим тенденцию нарастания доли примитивного труда, особенно в сфере обслуживания. Однако надежды на реализацию заявленного курса на модернизацию в нашей стране позволяют рассматривать проблемы трудовых прав и тенденции их развития в XXI веке в рамках общемирового постиндустриального процесса трансформации трудовых прав.

Уже на данный момент в сетях MLM (комплексного многоуровневого маркетинга) как в России, так и во всем пространстве стран содружества (СНГ) работают миллионы людей. Однако это происходит при явной недостаточности правовых средств, которые позволяли бы своевременно регулировать возникающие в этой сфере отношения. В результате многие участники такого рода бизнеса работают без заключения гражданско-правовых и трудовых договоров и соответственно не всегда платят налоги. Фискальные органы, которые не располагают достаточной информацией о явлениях, происходящих в сфере трудовых отношений в сетевом сегменте, не могут принимать необходимые меры. Таким образом, получается, что огромный массив деятельности сетей происходит вне правового поля. И, как следствие, повсеместно распространяется практика нарушения прав в области социального обеспечения тех работников, которые заняты в этой сфере.

На наш взгляд, в настоящее время созрела ситуация, когда сформировался взаимный интерес вывести из тени и полностью легализовать трудовые отношения работодателей и работников, осуществляющих свою деятельность в Сети. Это необходимо не только государству, но всем участникам процесса. Работники, занятые в сетях, должны иметь возможность пользоваться социальными правами, как в настоящем, так и в будущем, обеспечивая свою старость необходимыми отчислениями как в пенсионный фонд, так и в другие социальные фонды. В этом направлении уже развернулась дискуссия, как в научной среде⁴, так и в среде самих работников, занятых в сетевом бизнесе.

Работа является той областью, где многие важные факторы, влияющие на состояние здоровья работника,

¹ Старший научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН, кандидат исторических наук. Автор ряда научных публикаций, в т. ч.: «Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты» (в соавт.), «Проблемы эффективного управления результатами научной деятельности в России», «Институт несостоятельности и положение наемных работников: западный опыт», «Интересы создателей интеллектуальной собственности в законодательстве РФ», «Формирование отечественной инновационной системы тормозится нерешенностью кадровых и правовых вопросов», «Нормотворчество работодателя: рамки, ответственность» и др.

² uchebniki-besplatno.com/pravo...trudovoe/osnovnye...

³ Светлов А. Качество жизни — новые критерии. URL: <http://opec.ru/1417187.html>

⁴ См., например: *Голоскоков Л. В.* Переход к сетевому праву и законодательству как веление времени // Государство и право. 2012. № 2. С. 78–86.

не учитываются. Это относится равно и к условиям найма работников, и к характеру и условиям их труда. Важно вовремя обратить внимание на то, как новые тенденции, развивающиеся в этих сферах, вступают в противоречие с теми последствиями для состояния здоровья, которые они вызывают. Во всем мире гибкая рабочая сила позитивно оценивается с экономических позиций. Однако так называемая ненадежная занятость, подразумевающая временные контракты, занятость без оформления контракта, вызывает серьезные проблемы со здоровьем у таких работников, осознающих ненадежность своего положения. Особенно остро эти негативные тенденции коснулись работников, которые в прошлом привыкли к определенному уровню защищенности своих трудовых прав и вдруг оказались в ситуации, которую трудно, а порой и невозможно преодолеть без значительных потерь.

В большинстве стран со средним и низким уровнем доходов прогресс регулирования в этой области практически отсутствует. Это относится и к большинству стран Содружества (СНГ) В результате высокий спрос на работу, а также различные стрессы, связанные с неблагоприятными условиями труда, становятся факторами риска возникновения проблем психического и физического здоровья. В брошюре ВОЗ «Ликвидировать разрыв в течение одного поколения» приводятся данные обследования нарушений психического здоровья в зависимости от типа контракта среди группы работников физического труда в Испании, которое проводилось в 2005 году. В группе мужчин, не имеющих постоянного контракта, было зафиксировано более 25 % таких случаев, тогда как в числе имеющих постоянную работу — всего лишь 5 %. Оказалось также, что женщины более болезненно воспринимают отсутствие у них постоянного контракта. Это обследование показало: среди обследованных женщин, не имеющих постоянного контракта, более 30 % были подвержены таким нарушениям здоровья¹. Причем становится очевидным, что эта проблема разрастается по миру и затрагивает уже не только страны с плохо налаженной системой защиты занятости, но и те, которые еще в недалеком прошлом были вполне благополучными.

В условиях бурного развития новейших технологий продолжается процесс повышения эффективности труда, который сопровождается повсеместным сокращением рабочего времени и снижением числа занятых. В связи с этим как у самих работников, так и у исследователей проблем занятости возникают значительные опасения из-за возможных социальных последствий, которые могут возникнуть из-за падения спроса на рабочую силу.

В первую очередь встает вопрос, как обеспечить рабочими местами все возрастающую массу людей, которые становятся «лишними» благодаря успехам в области технического прогресса. Новые технологии, в том числе и информационные, сами по себе не являются причиной безработицы. Старые рабочие места действительно вытесняются, но появляются новые, где потери и выигрыши в сфере занятости различаются

¹ См.: Ликвидировать разрыв в течение одного поколения. Женева: ВОЗ, 2008. URL: whodc.mednet.ru/component/option,com_attachments/id,./task,download/

по регионам, странам, по отраслям, по фирмам. Все зависит от следующих факторов: макроэкономической ситуации, институциональной среды, правительственной политики, стратегий отдельных фирм и общих социально-политических контекстов.

Исследования показывают, что в тех странах, которые сумели наладить высокотехнологичное производство и экспорт на быстрорастущие высокотехнологичные рынки, наблюдается тенденция к созданию большого числа рабочих мест. По мнению экспертов, на современном этапе развития технологического прогресса необходимо соблюдать правильное соотношение между инновацией в процессах и инновацией в продуктах². Если в процессах инновация развивается быстрее, то занятость сокращается. В случае, когда темп инноваций сбалансирован, то вновь возникший спрос на новую продукцию может стимулировать рост занятости. Становится выгодным одновременно инвестировать в создание рабочих мест и в других отраслях, например связанных с обслуживанием отдыхающих или с охраной окружающей среды³.

Динамика уровня занятости зависит не только от стабильности демографической ситуации и темпа распространения новых технологий. Процессы изменения в данной сфере без преувеличения можно назвать одним из самых сложных явлений современного мира. Существует значительное число факторов, степень воздействия которых в равной мере зависит и от социальной, и от иммиграционной политики, а также и от формирования новой институциональной инфраструктуры и значительных изменений отношений в трудовой сфере. Очевидно, что внедрение новых технологий меняет тип рабочих мест, их количество и качество. Соответственно новая производственная структура потребует появления принципиально новой по своему качеству рабочей силы. На наш взгляд, суть нарастающих в связи с этим проблем сводится к тому, что та часть населения, которая по тем или иным причинам не сможет приобрести информационную квалификацию, будет на время выключена из состава рабочей силы или резко понизит свой личный статус. Причем, учитывая глобальный характер происходящих в этом направлении процессов, такие явления можно будет наблюдать не только в различных категориях населения, например таких, как молодежь, женщины предпенсионного возраста, но и появятся целые проблемные регионы, как в отдельных странах, так и по всему миру. В этом случае появляется реальная угроза для стабильности, если вовремя не найти лучших путей для взаимоотношений между трудом и капиталом.

В целях более успешного поиска эффективного регулирования таких отношений в настоящее время очень важно постоянно наблюдать состояние рынка труда в сфере ИКТ. Благодаря данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), силами которой раз в четыре года проводятся исследования

² Существуют разные виды инноваций. Например, инновации процесса предполагают внедрение новых технологических или управленческих процессов. Продуктовые инновации предполагают создание продукта с новыми полезными качествами.

³ См.: Жеребин В. М. Модернизация экономики и занятость населения // Вопросы статистики. 2011. № 10. С. 19–30.

состояния рынка труда в секторе ИТК, существует возможность сравнивать положение дел в различных странах. Так, например, по данным 2007 года, по показателю доли ИКТ работников среди общего числа занятых лидировали следующие страны: Норвегия — 4,8 %, США — 3,7 % и Великобритания — 3,2 %. Причем важно отметить при этом, что по такому важному макроэкономическому показателю, как объем ВВП, в этот период лидировали именно эти же страны. Россия, где доля занятых в секторе ИТК на тот момент составляла 1,4 %, отставала от этих стран и по показателю объема ВВП примерно в тех же пропорциях¹.

Вместе с новыми технологиями в области производства появляются и совершенно иные отношения между работодателем и наемным работником. Например, у работодателя появилась возможность то собирать, то рассеивать рабочую силу в любое время и практически в любом месте для выполнения определенных проектов. Это породило совершенно новый тип так называемых виртуальных предприятий. Появилось множество различных способов найма рабочей силы, которые можно отнести к особо гибким формам. Суть же происходящих изменений заключается в том, что происходит невиданное ранее увеличение производительности труда, а вместе с тем и его прибыльности. Но при этом труд стал стремительно терять былую правовую защиту. Индивидуальные сделки становятся массовыми, а условия их заключения непрерывно меняются, следуя за ситуацией на рынке труда. Очевидно, что при таких обстоятельствах традиционная роль профсоюзов, имеющих большой опыт эффективного воздействия на работодателя при нарушениях прав работающих на крупных предприятиях, в большинстве случаев нарушения индивидуальных контрактов остается незначительной.

Профсоюзы должны работать в этом направлении. Однако появление работника с гибким рабочим временем и индивидуальным трудовым контрактом требует не только отработки новых форм правовой защиты такого рода занятых. В связи с этим предстоят значительные изменения в сознании и психологии обеих сторон, взаимодействующих в этой новой форме трудовых отношений.

Считается, что так называемые гибкие формы найма более приемлемы для молодежи, прежде всего потому что им легче адаптироваться ко всему новому, чем людям среднего и пожилого возраста. Кроме того, такие формы найма как нельзя лучше подходят и для молодежного образа жизни, так как дают много возможностей сочетать труд с учебой, занятием спортом и другими самыми различными видами молодежного досуга. При хорошо налаженной системе организации различных способов трудоустройства молодежь в развитых странах не должна тратить большую часть своего времени на поиск новых мест работы.

Однако вопреки таким очевидным преимуществам именно в молодежной среде безработица стала очень большой социальной проблемой даже в самых развитых странах Европы. Согласно данным бюро Eurostat, на декабрь 2011 года свыше 30 % молодых людей в воз-

расте до 25 лет не имели работы. В абсолютных цифрах это огромная по европейским меркам армия молодых безработных: по 27 странам ЕС — 5,492 млн человек, по 17 странам еврозоны — 3,29 млн. Самый высокий уровень безработных за этот период был зафиксирован в Испании — 47,2 %, Греции — 47,2 % и Словакии — 35,6 %. Наиболее благоприятным оказалось положение в Германии, где уровень молодежной безработицы составил 7,8 %, а также в Австрии — 8,2 % и в Нидерландах — 8,7 %².

Сложившаяся в Европе ситуация грозит стать причиной реального исчезновения с рынка труда целого поколения молодых людей. Решать проблему приходится в неблагоприятных условиях, так как из-за кризиса трудно изыскать достаточно средств на финансирование программы по молодежному трудоустройству. Министры труда и социального развития из социал-демократических и социалистических партий стран Евросоюза призывают высший исполнительный орган ЕС как можно скорее принять эту программу на законодательном уровне. Слишком высокая стоимость такой программы, которая оценивается в 1 млрд евро, является причиной нерешительности тех, от кого зависит принятие решений. По заявлению министров труда, средства на это в европейском бюджете есть, нужна лишь политическая воля для скорейшего начала инвестирования в создание новых рабочих мест.

Большая ответственность за будущее молодежи лежит, конечно, на работодателях. Создавая рабочие места для молодых людей, а также проводя необходимую подготовку и запуская специальные образовательные программы, они могут переломить опасную тенденцию на рынке труда. Министры труда считают, что для того, чтобы решить проблему в ближайшем будущем, каждому молодому человеку должно быть предложено дальнейшее обучение или дополнительная подготовка, стажировка, рабочее место или другая возможность трудоустройства не позднее четырех месяцев после окончания школы и превращения в безработного³.

Очевидно, что основной проблемой для успешного формирования молодежи в качестве социальной группы является момент перехода от учебы к профессиональному обучению и труду. Именно в это время реализуются самые важные социальные функции: в относительно короткий срок должны быть решены не только задачи получения профессиональной квалификации и рабочего места, но и создания своей семьи. В настоящее время проблема обретения экономической самостоятельности для молодежи практически во всех странах становится одной из самых важных. Отсюда и то особое внимание, которое уделяют политики многих стран созданию наиболее благоприятных условий для своевременного их трудоустройства.

Опыт реализации молодежной политики в развитых странах Европы, США и в других регионах показывает самые разные подходы и к ее разработке, и к практике применения. В настоящее время в мире существуют разные способы решения этих проблем, которые варьируются от четкой политики ограничения

² Безработица в странах Евросоюза достигла рекордного уровня // Российская газета. 2012. 1 февр.

³ <http://www.spravedlivo.ru/news/anews/16375.php>

¹ См.: Жеребин В. М. Указ. соч. С. 28.

роли государства в процессе социализации молодежи до полной ответственности государства за интеграцию всей молодежи в социально-экономическую жизнь общества. В первом случае практикуется широкое вовлечение в этот процесс общественного и коммерческого сектора. Во втором случае в практике планирования молодежной политики более активно разрабатываются стратегические планы, государственные программы, национальные, а также и отдельные социальные проекты. Все это многообразие форм и методов определяется особенностями исторического и культурного развития, а также и менталитета народов, проживающих на территории той или иной страны. Однако можно сказать, что все без исключения политики развитых стран признают необходимость в той или иной форме содействовать бесконфликтной интеграции молодого поколения в активную трудовую и социальную деятельность в своей собственной стране.

В США традиционно развивается концепция молодежной политики, которая основывается на минимальном участии государства в практической деятельности содействия социализации молодежи. В стране хорошо отработаны механизмы привлечения благотворительных частных организаций и коммерческих структур для реализации программ и проектов в этой области. При этом социально незащищенные и неблагополучные категории молодежи имеют возможность получить поддержку от государственных структур, а выделяемые средства весьма строго регламентируются и находятся под жестким финансовым контролем. Налаженная таким образом система отлично работает благодаря существующей в стране традиции самоуправления, которая функционирует на всех уровнях социального взаимодействия. Кроме того, государство активно использует рычаги фискальной политики в целях стимулирования частных фирм активно заниматься подготовкой молодых кадров и их трудоустройством. В этих целях средства, которые тот или иной предприниматель направляет на обучение молодежи, освобождаются от налогов. Фирмы, где такая подготовка организована в целях дальнейшего использования молодых кадров на собственном предприятии, полностью или частично освобождаются от уплаты взносов в фонд социального страхования¹.

В настоящее время в США действует свыше 300 программ поддержки и защиты молодежи. Наиболее массовыми являются программы Лиги защиты молодежи, «Лиги неограниченных возможностей кампуса», «Студенты за ликвидацию голода», «Лицом к улице», программа «Хелп» для одиноких матерей до 20 лет, «Приобщение к городским проблемам» и программы Армии спасения, которые охватывают в настоящее время различные категории молодого населения Америки и все профессиональные учебные заведения страны².

В Германии доминирует другая стратегия, основанная на особой роли государства в регламентации закономерно мер поддержки интеграции всей молодежи в трудовую жизнь общества. В этих целях разрабатываются

специальные социальные программы, участие в которых доступно молодежи из всех социальных слоев. Существует довольно развитая и эффективно работающая инфраструктура. Основным носителем финансовой поддержки является Федеральный фонд детей и молодежи. Практически во всех крупных городах созданы информационные центры.

Именно на германском рынке труда складывается наиболее благоприятная ситуация. Однако и там процент безработицы среди молодых людей выше среднего уровня по стране. Кроме того, необходимо учитывать, что более чем треть юношей и девушек, считающихся занятыми, имеют трудовые контракты на ограниченный срок, работу на неполный день и прочие виды временной занятости. Как правило, устройство на такую работу происходит через «прокатные» агентства, когда специальные фирмы временно предоставляют своих сотрудников другим компаниям. Для того чтобы найти такого рода работу, достаточно обратиться за информацией в Интернет. Сначала нужно исследовать предложения, размещаемые на сайте Федеральной биржи труда, так как выбор вакансий там очень большой. Кроме того, на различных сайтах свои порталы имеют и работодатели, и профсоюзы³.

Кроме того, в Германии существуют программы поддержки молодежной кооперации и предпринимательства, которые также признаны во всем мировом сообществе в качестве эффективных мер содействия в трудоустройстве молодежи. На наш взгляд, особенно важно, что именно в условиях кризиса Германия сочла возможным открыть свой рынок труда для многих стран ЕС, ставших членами Евросоюза в 2004 году. С начала мая 2011 года граждане Латвии, Литвы, Венгрии, Словакии, Словении, Эстонии и Польши могут без оформления документов, разрешающих трудовую деятельность, занимать предложенные им вакансии.

Причем самое важное при этом, что в данный период в Германии существует дефицит специалистов именно в сфере высоких технологий, инженеров горного дела, энергетиков, медиков. По оценкам экспертов, высшие заведения Германии выпускают в год около 14 тыс. специалистов области ЭВМ при потребности в 20 тыс. Существуют вакансии для молодых ученых и исследователей. Таким образом, в Германии есть потребность в квалифицированных иностранных специалистах. Однако не следует ожидать большого притока таких специалистов из стран Восточной Европы, так как для молодых специалистов из этих стран может оказаться более привлекательной Великобритания. В первую очередь потому, что не будет языкового барьера, а в Германии каждому кандидату на рабочее место необходимо сдать экзамен по немецкому языку. Кроме того, нанимающей стороне необходимо доказать, что на это место нет претендентов на внутреннем рынке⁴.

Другим примером способов организации молодежной политики может послужить опыт Японии. Основными чертами японского подхода являются

³ См., например: monster.de и jobscout24.de

¹ <http://laboureconomics.ru/glava3/p34>
² Прогноз Национального совета по разведке США «Глобальные тенденции к 2020 году». URL: <http://forum.rkrp-rpk.ru>

⁴ Деев И. Германия открыла свой рынок труда для восьми восточноевропейских стран // ИТАР-ТАСС. Планета. Компас. 2011. № 27. Июнь.

совместные взаимовыгодные действия государственных органов и общественных институтов и четкое распределение ответственности между ними. Широко применяются методы государственного обеспечения функционирования в специальных молодежных центрах, бюро и службах. Работа всех этих организаций отличается четким распределением ответственности, высокой степенью координации деятельности всех государственных органов и их взаимодействием с социальными политическими и общественными структурами.

Несмотря на все усилия, которые предпринимают политики в самых разных уголках мира для создания благоприятных условий вхождения молодежи в трудовую жизнь, основной удар мирового кризиса пришелся именно на эту категорию населения практически во всех странах. От успешного преодоления этой проблемы зависит их будущее. Но, как показывает практика, возможностей кардинально переломить ситуацию не так уж много. С одной стороны, состояние экономики многих стран настоятельно диктует необходимость повышения пенсионного возраста, но реализация этих намерений неминуемо увеличит молодежную безработицу. По этой причине новое руководство Франции решило отложить ранее заявленные реформы, предполагающие увеличение пенсионного возраста в стране.

Масштаб существующих проблем на глобальных рынках труда достаточно полно отражен в материалах ежегодного доклада МОТ «Глобальные тенденции занятости — 2012 г.: предотвратим развитие кризиса занятости». Авторы доклада приводят данные о том, что в результате практически непрерывного кризиса на рынке труда в течение последних трех лет во всем мире образовался так называемый «запас» безработных в размере 200 млн человек.

В 2011 году безработными оказались 74,8 млн молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет, что на 4 с лишним миллиона больше по сравнению с 2007 годом. При этом вероятность безработицы среди молодежи во всем мире почти в три раза выше, чем среди других возрастных категорий. В этом документе приводятся данные о том, что глобальный уровень безработицы среди молодежи составляет 12,7 %, что по-прежнему превышает докризисное значение на целый процентный пункт. Исходя из сегодняшнего состояния дел, авторы доклада не видят реальных перспектив по улучшению положения в области занятости молодежи в ближайшее время¹.

Однако решать проблему все же придется. На наш взгляд, сдвинуть, переломить эту пагубную тенденцию станет возможно лишь в случае, если она действительно станет приоритетом в реальной экономике в первую очередь развивающихся стран, где существует запас энергии для осуществления этого прорыва.

¹ www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/.../2012/0123.htm