

СЕКЦИЯ 6
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕР:
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

УДК 349.2

СТАНДАРТНАЯ И НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Т. А. Зыкина

Архангельск, САФУ имени М. В. Ломоносова

(e-mail: t.zykina@narfu.ru)

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с обеспечением занятости в современных условиях, ее взаимосвязанностью с безработицей. Анализируются причины распространения новых форм нестандартной занятости. Рассмотрен ряд проблем, вызванных внедрением нетипичных форм занятости, среди которых основной является отсутствие полноценного правового регулирования. Сделан вывод о том, что новые формы занятости не могут вытеснить стандартную занятость и должны рассматриваться как ее дополнение.

Ключевые слова: стандартная занятость, нестандартная занятость, информационные технологии, трудовой договор.

STANDARD AND NON-STANDARD EMPLOYMENT
IN MODERN CONDITIONS

T. A. Zykina

Arkhangelsk, NARU named after M. V. Lomonosov

Abstract. The article deals with issues related to employment in modern conditions, its interconnection with unemployment. The reasons for the spread of new forms of non-standard employment are analyzed. A number of problems caused by the introduction of atypical forms of employment are considered, among which the main one is the lack of full-fledged legal regulation. It is concluded that new forms of employment cannot replace standard employment and should be considered as its supplement.

Key words: standard employment, non-standard employment, information technology, employment contract.

Занятость, в соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определяется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» [1]. Право каждого на занятость может осуществляться в разных формах. При этом, нестандартные формы занятости в силу разных причин, включая недостаточное юридическое обеспечение, не в полной мере гарантируют правовую защиту прав трудящихся-

ся, но стремительно распространяются и поэтому нуждаются в анализе и изучении.

Материал и методы. Опыт изучения российских трудовых отношений путем исследования нормативных материалов, практики их применения и статистических данных, свидетельствует о понимании стандартной занятости, как занятости у одного работодателя на основе заключенного работником с работодателем на неопределенный срок трудового договора с соблюдением установленных Трудовым кодексом РФ (ст.56 ТК РФ) гарантий заработной платы и охраны труда [2].

Необходимо заметить, что еще в 2004 г. Международная организация труда (МОТ) подготовила доклад «Справедливая глобализация: создание возможностей для всех», в котором были подведены итоги усилий государств в борьбе с бедностью, проанализировано воздействие глобализации на социальную сферу. Было отмечено, что, если не контролировать занятость, проблема отсутствия рабочих мест перерастет в гораздо более масштабный политический кризис. Исходя из важности проблемы МОТ был разработан и на 98 сессии этой организации в 2009 г. принят Глобальный пакт о рабочих местах [3].

Пакт имеет рекомендательный характер, но его значение велико, поскольку он ориентирован на сохранение работников на рабочих местах, поддержание предприятий и стимулирование развития и восстановления занятости.

В силу важности сохранения рабочих мест, при рассмотрении проблем занятости исследователи обращают внимание на соотношение этого состояния с безработицей, которая официально была признана в современной России в 1991 г.

Многие задачи, вытекающие из связи занятости и безработицы, до сих пор не решены. Одной из основных причин, не позволяющих досконально изучить данную проблему, является то, что уровень реальной безработицы существенно отличается от ее показателя, представленного в статистике. Официальные данные расходятся с фактическими, поскольку потерявшие работу или не сумевшие ее найти, часто не встают на официальный учет из-за низкого размера пособия по безработице и отсутствия достаточного количества качественных вакансий, которые может предложить служба занятости.

Но вопросы соотношения занятости и безработицы, которые продолжают сохранять свою актуальность, в последнее время дополнились еще одной проблемой. Эта проблема связана с недостаточной изученностью возникновения и применения нетипичных форм занятости.

Результаты и их обсуждение. В теории трудового права называют несколько причин, способствовавших процессу возникновения новых форм занятости. Среди них определяющим следует считать научно-

технический прогресс, сопровождаемый высоким уровнем информационных технологий,

Прямое воздействие информационных технологий на занятость населения характеризуется с одной стороны заменой человеческого труда машинным, а с другой требованием получения работником специальных знаний, достижения высокой квалификации и отработанных навыков применения информационных технологий.

Отмечается, что в ближайшем будущем около половины всех работодателей собираются сократить количество рабочих мест и только 34% будут расширять штат [4]. В этой связи занятость населения может существенно сократиться.

Но, с другой стороны, работники, чьи рабочие места сохранятся, будут мотивированы к повышению квалификации, и их труд станет более интересным, что позволит вывести производство в стране на новый уровень.

Определяющими выглядят теперь не знания и умения, связанные с конкретной профессией, а совокупность навыков для ее освоения. Человек должен работать качественно как персонально, так и в команде. Особо ценятся навыки, которые обеспечивают успешное влияние на рабочий процесс за счет личностной и командной социально-интеллектуальной организации. К таким навыкам, как правило, относят, коммуникативность, креативное мышление и прочее.

Можно утверждать, что формируется новая категория работников, занятых с использованием нетрадиционными форм занятости. К вариантам нетрадиционной занятости относятся, в частности: дистанционный труд, платформенный труд, неполная занятость, сверхзанятость и др.

Расширение нетипичных форм занятости имеет как очевидные положительные моменты, так и минусы. Главным недостатком таких изменений является расширение безработицы за счет замены труда работников на машинный труд. Существует опасение, что в результате такого квалификационного отбора часть населения окажется исключенной из хозяйственной деятельности государства, поскольку не сможет приспособиться к новым производственным реалиям. Особенно это касается лиц старшего поколения; лиц, не имеющих необходимого образования; лиц, занятых неквалифицированным физическим трудом.

В то же время, в современных условиях, под воздействием процессов глобализации и технического прогресса радикальным образом меняется рынок труда, в том числе в сторону увеличения разновидностей форм нетипичной занятости, при применении которых не могут быть сохранены в полном объеме прежние гарантии занятости и социального обеспечения.

Правовое регулирование применения разнообразных вариантов нетрадиционной занятости находится в самом начале своего развития. Эта деятельность затруднена не только из-за большого количества вариантов такой занятости, но также по другим причинам. Например, нетипичная за-

нятость может носить трансграничный характер: дистанционная и платформенная занятость, когда работники одного государства трудятся на работодателя из другой страны, а живут при этом в третьей стране. В такой ситуации работа осуществляется без привязки к праву отдельного государства, что влияет на получение социальных выплат, исчисление трудового стажа и пр.

Без должного правового регулирования есть риск, что работа нетрадиционными способами занятости будет рассматриваться в плоскости неформальных трудовых отношений или теневого сектора экономики, что нарушает права трудящегося человека.

Тем не менее, в развитии форм нетипичной занятости можно отметить положительные моменты.

Работодатель, используя нетипичные формы занятости, вправе не только сократить персонал до необходимого ему количества, но и привлечь к труду более квалифицированных сотрудников, что в конечном итоге способствует более эффективному предпринимательству, снижению рисков возникновения убытков, обеспечивает развитие производства в будущем и т.д.

Кроме того, работодателям свойственно предпринимать меры для удержания компетентных работников, ведь производительность предприятия может существенно повышаться, если работники солидаризируются с предприятием и заинтересованы в его успешной деятельности.

Если говорить об аналогичном влиянии, но уже для работника, то стоит отметить, во-первых, тот факт, что нетрадиционная занятость позволяет обеспечить работой тех лиц, которые лишены возможности или эти возможности минимальны для работы на условиях стандартного трудового договора. К таким трудящимся относятся женщины в отпуске по уходу за ребенком или имеющие маленьких детей, молодежь без опыта работы, пенсионеры и т.д.

Востребованность новых форм занятости среди отдельных категорий наименее защищенных работников говорит о тех сложностях, с которыми они вынуждены встречаться на рынке труда. В частности, для женщин это связано с проблемой сочетания домашнего труда, необходимостью воспитания детей и работой, что влияет на их возможность на равных претендовать на стандартную занятость.

Кроме того, нетипичная занятость широко распространена для цели получения дополнительного источника дохода без отрыва от стандартной занятости. Такие социальные функции нетипичных форм занятости нельзя оставлять без должного внимания, поскольку они не только позволяют снизить уровень безработицы, но также призваны стать причиной роста реальных доходов населения, а также усилить конкуренцию между производителями, что может привести к улучшению качества товаров и оказываемых услуг.

Заключение. Научно-технический прогресс привел к коренному обновлению технологии производства на базе компьютеризации, внедрения электроники, телекоммуникаций, новых материалов, полной автоматизации, развития информатики и т.д.

Именно научно-технический прогресс повлиял на становление нетрадиционной занятости, что представляется естественным и закономерным и подтверждает вывод о неизбежности его воздействия на сферу труда.

Но считать, что нетипичные формы занятости могут постепенно вытеснить традиционную занятость, было бы ошибкой. Нетипичные варианты занятости получили широкое распространение в период пандемии COVID 19 и определенным образом способствовали проверке на практике своей эффективности. Однако многие нетрадиционные формы занятости не имеют достаточной правовой регламентации, а выполняющие работу по ним люди далеко не всегда могут рассматриваться, как традиционные работники, что лишает их целого ряда социальных льгот и преимуществ.

Список использованных источников:

1. О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.91 № 1032-1 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)// Собр. законодательства РФ. N 17. 1996. Ст. 1915

2. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022), Собр. законодательства РФ.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3

3. Выход из кризиса : Глобальный пакт о рабочих местах [рус., англ.] (Принят в г. Женеве 19.06.2009 на 98-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Документ не опубликован. Доступ из системы КонсультантПлюс.

4. Игнатова О. ВЭФ предупредил об упразднении 85 млн рабочих мест из-за технологий [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. URL: https://delovoe.tv/event/V_VEF_predupredili_ob_uprazhnenii_85_millionov_rabochih_mest/. (дата обращения 25.08.2022)

УДК 378

**МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ К ФОРМИРОВАНИЮ
ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

О. С. Куницкая

Минск, БГПУ

Е. К. Погодина

Минск, БГПУ

(e-mail: pogodinaek@mail.ru)

Е. В. Гришкевич

Минск, БГПУ

Аннотация. Статья обращена к вопросу необходимости формирования функциональной грамотности обучающихся. В статье представлены направления и обоснованы механизмы модернизации системы профессиональной подготовки будущих педагогов к формированию функциональной грамотности обучающихся.