



Journal
of Danubian
Studies
and Research

The Importance of Non-Standard Forms of Work in the Current Economic Context

Tatiana Stahi¹, Mariana Robea²

Abstract: Starting from the importance of atypical forms of employment in the current economic context and in the light of international regulations - that of responding to an acute need for flexibility in terms of labor markets - our research comes with the presentation of the importance of well-known atypical forms of work both internationally, European as well as domestically. The contemporary context of individual labor relations is characterized by this evolutionary trend of non-standard or atypical forms of work, also supported by the recent Eurostat statistics from the European level, which show that the percentage of growth in standard, permanent, full-time work, it is overtaken by the percentage increase in non-standard, atypical work, an aspect that marks a fundamental problem and not to be neglected in terms of individual labor relations. In fact, a multitude of factors are involved in this phenomenon of the dispersion of flexible work arrangements. From the great contemporary problems determined by the interaction of economic, political, social, cultural, technological and informational processes to the globalization of society, all have determined a diversification of needs from the perspective of employers and implicitly, the abandonment of the standard model of work performance.

Keywords: Legal employment relationships; individual employment contract; standard employment contract; atypical employment contract; non-standard employment contract

1. Introduction

Текущий контекст гибких форм работы в Европейском рыночном плане раскрывают многогранную и сложную природу факторов и обстоятельств, которые послужили основой их распространения. Таким образом, скорость изменений в экономике и производственной системе, прогресс компьютерных

¹ Associate Professor, PhD, Technical University of Moldova, Republic of Moldova, Address: u. Dacia, 41, Chisinau, Republic of Moldova, Tel.:+37368639991, E-mail: tstahi@mail.ru.

² Assistant, PhD, Danubius University of Galati, Romania, Address: 3. Blvd Galati, Romania, Tel: 0749097133, Corresponding author: rb_mariana@yahoo.com.

технологий на мировом уровне, бурное развитие сферы услуг, ужесточение требований конкурентоспособности среди компаний изменили представление о том, как организован труд и наложили послабление нормативной базы в сфере трудовых отношений, что в конечном итоге привело к необходимости использования на рынке труда более гибких вариантов контрактов, отвечающих особым потребностям как работников, так и работодателей (Беркуссон, Б. 1996. с. 419).

Эта открытость к нетипичным временным рабочим местам – с точки зрения работодателей, представляет собой стратегический фактор для повышения эффективности экономики и снижения затрат на рабочую силу за счет замены обычных сотрудников нетипичными сотрудниками, чья рабочая сила дешевле, тем самым фирмы стремились прагматично и эффективно реагировать на конкуренцию которая становится все более агрессивным и поддерживать свой успех на международном рынке в условиях возросших требований клиентов и в условиях колебаний между рыночным спросом и предложением (Марика, М. Е. 2019. с. 32).

Но экономический фактор – не единственный элемент, изменивший типологию трудового договора на иные формы труда, чем обычные формы труда. Изменение структуры типового трудового договора было вызвано также большим количеством женщин, вышедших на рынок труда в последние десятилетия, а также проникновением других групп населения, таких как: студенты, пожилые работники, иностранцы - которые не хотят или не могут вступать в постоянные трудовые отношения на условиях полной занятости. Для этих категорий людей гибкий график работы по разным причинам представляет собой форму занятости, адаптированную к их потребностям и образу жизни. Новые разновидности договоров в сфере трудовых отношений появились и получили распространение на фоне возросшего спроса со стороны компаний, с одной стороны, но и со стороны работников, с другой стороны. В периметре общественной жизни все больше подчеркивается стремление придать большее значение свободному времени, времени, проведенному с семьей и посвященному неоплачиваемой личной деятельности, в ущерб рабочему времени. Эти формы нестандартной работы, бесспорно, можно считать инструментом, с помощью которого может быть наилучшим образом достигнуто примирение между работой и семьей, решением загадки - надлежащего баланса между трудовой жизнью и семейными обязанностями (Марика, 2019. с. 34).

Активная политика при приёме на работу также имеет особое значение в Евросоюзе и государствах членов ЕС - в направлении продвижения и поддержки более гибких видов трудовых договоров как надежного решения борьбы с безработицей и повышения степени занятости (Маккан, 2008, pp. 4-15).

2. The Standard Employment Relationship

В юридической трудовой литературе также высказывается мнение, что некоторые новые современные формы организации труда вышли на рынок труда по объективным причинам, тогда как другие вышли на рынок труда по необходимости и не имеют легитимных и сдерживающих оснований, оправдывающих столь быструю эволюцию и высокую распространенность этих новых договорных разновидностей в плане индивидуальных трудовых отношений (Марика, 2019, p. 34; Димитриу, 2016, pp. 56-57; Дима, 2012, pp. 50-56; Поповичу, 2008, pp. 36-37).

Для глубокого понимания феномена «атипичной работы» или «новых форм работы» требуется концептуальное разграничение терминов. Что касается «стандартной» и «нестандартной» работы, между этими двумя понятиями существует тесная связь.

Стандартные, обычные трудовые отношения, которые регулируют трудовые отношения между работником и работодателем - можно определить, как трудовые отношения «полный рабочий день, на постоянной основе, с одним непосредственным работодателем» (Боиштяну, Е., Романдаш, Н. 2015. С. 302 являясь до сих пор доминирующей формой трудовых отношений в большинстве современных обществ, с уровнем более высокой защиты с юридической точки зрения (Михайлов, 2020, p. 293)

Также, в законодательстве Республики Молдова основную структуру индивидуальных трудовых отношений представляет типовой индивидуальный трудовой договор, определенный ст. 45 Трудового Кодекса Республики Молдова следующим образом «*Индивидуальный трудовой договор* – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, соблюдать правила внутреннего распорядка подразделения, а работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные настоящего Кодекса, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, коллективного трудового договора, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату».

Фактически, понятие «стандарт», относимое к традиционным трудовым отношениям, появилось и развивалось в специальной юридической литературе с появлением и распространением нетипичных договорных отношений. Он отмечает типичное поведение в сфере трудовых отношений и является настоящим эталоном или стандартом, согласно которому определенные трудовые отношения определяются как нетипичные. Благодаря своему многолетнему и стабильному содержанию индивидуальный стандартный договор, традиционный остался в Европейском Союзе доминирующей и основной договорной формой предоставления труда, несмотря на распространение этих новых договорных схем (Цикля, 2002, р. 30).

Исходя из основного определения, можно обозначить понятие «стандартный работник», как работник который работает полный рабочий день, нанятый с понедельника по пятницу, с восьми до пяти, по договору на неопределенный срок, работающий у одного работодателя и в одном из помещений, принадлежащих последнему. По сути, эта форма занятости-прототипа трудовых отношений характеризуется прочной связью между работодателем и работником как с точки зрения лояльности к работодателю, так и с точки зрения осуществления последним полного контроля над фактически осуществляемой работником деятельностью. Крепко захваченный якорями стабильности, которые влечет за собой традиционный трудовой договор, в частности, «стандартный» работник усваивает классическую модель занятости с максимальным уровнем гарантий занятости. Однако в нынешних условиях такое восприятие переоценивает традиционную модель занятости и существенно снижает ее гарантирующую ценность в сохранении рабочих мест, поскольку в условиях экономического кризиса последовательные реструктуризации компаний влекут за собой ежедневные увольнения (Марика, 2019, р. 36; Димитриу, 2016, р. 127)

Хотя с точки зрения степени защиты традиционная модель занятости характеризуется приверженностью к высокому уровню социальной защиты и гарантий занятости, мы не можем игнорировать текущую критику, встречающуюся в дискуссиях в специальной литературе относительно стандартных трудовых отношений, в том смысле, что оно больше не будет соответствовать требованиям глобальной конкурентоспособности, большую

часть времени представляя собой относительное препятствие для создания рабочих мест (Штефэнеску, 2008, р. 68).

Именно эти экономические, политические и социальные влияния последнего периода, охватившие все современное общество, серьезно расшатали парадигму стандартного трудового договора, установила гибкость трудовых отношений и нормативной базы, защищающей трудовые отношения. В такой нестабильной и изменчивой экономической среде отклонение от классической, архетипической модели индивидуального трудового договора, неминуемо (Марика, 2019. с. 37).

Обычная форма занятости (*полная занятость, постоянная, с одним прямым работодателем*), таким образом, становится почти анахронизмом для эпохи, в которой мы живем. В связи с яростной пропагандой во всем мире растущей потребности в гибкости в сфере трудовых отношений, которая необходима в процессе борьбы с безработицей и которое оказывает существенное благотворное влияние на уровень занятости, количество срочных трудовых договоров с частичной занятостью, через агента, с работой на дому, удаленной работой, работой по вызову и т. д., растет в геометрической прогрессии, становясь явлением, которое влечет за собой изменения в законодательной перспективе на уровне всех государств и тем более государств членов ЕС.

3. Non-Standard or Atypical Labor Relations

Нестандартные или нетипичные трудовые отношения. Хотя официального определения не существует, нестандартная занятость определяется как «любой вид занятости, не являющийся полной, постоянной и занимающейся одним прямым работодателем», и охватывает широкий спектр договорных форм занятости (контракт с фиксированным сроком, договор временного труда, договор неполного рабочего времени, договор работы на дому и удаленно или удаленную работу и т. д.) (Киллеберг, 2000, pp. 341-356). Точнее, мы имеем дело с трудовыми отношениями, не отвечающими признакам обычных, классических трудовых отношений, и чтобы дать определение этим нестандартным формам занятости, мы должны проанализировать их особенности в отличие от отношений стандартной работы, и этот факт может позволить нам легче их идентифицировать.

Нестандартные трудовые отношения можно идентифицировать под несколькими названиями, такими как: альтернативные условия труда

(*alternative work arrangements*), рыночные механизмы (*market-mediated arrangements*), нетрадиционные трудовые отношения (*nontraditional employment relation*), гибкие условия для гибкого штатного расписания (*flexible staffing arrangements*), гибкие методы работы (*flexible working practices*), нетипичная занятость (*atypical employment*), периферийная занятость (*vagrant or peripheral employment*), уязвимая работа (*vulnerable work*), неустойчивая занятость (*precarious employment*), новые формы труда (*new forms of employment*), наёмная работа (*contingent work*) (Киллеберг, 2000, p. 354).

Однако следует сказать, что между этими понятиями существуют нюансы, которые не всегда являются полностью синонимами. Например, термин «новые формы труда» (*new forms of employment*) в основном используется для обозначения тех форм занятости, которые наиболее далеки от профиля стандартного договора, термин «атипичная занятость» (*atypical employment*), используется для обозначения трудовых договоров, отличных от стандартной модели, но которые все же регламентируются в законодательстве, в то время как использование термина «уязвимая занятость» (*vulnerable work*) в литературе часто относится к тем гибким способам занятости, которые порождают неустойчивость, с упоминанием о том, что не все новые формы занятости считаются по своей сути неустойчивыми (как в случае с предоставлением работы основанная на временном управлении) (Марика, 2019, p. 37).

Несмотря на многообразие и сильную «гетерогенность» нестандартных форм труда, можно признать по крайней мере две существенные общие черты, присущие всем этим нетипичным трудовым отношениям: они отличаются от господствующей стандартной модели занятости и реагируют на возросшую потребность в гибкости трудовых договоров как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Иными словами, нетипичные формы занятости отклоняются от стандартной договорной формы хотя бы по одному из признаков: частичная занятость отличается от стандартной модели графиком и меньшим количеством рабочих часов, чем при полной занятости, оплата и льготы предоставляются пропорционально; некоторые условия труда отличаются от стандартной формы контракта продолжительностью трудовых отношений, как и в случае срочных трудовых договоров, временная работа; другие нестандартные формы занятости отклоняются от классической модели за счет пространственного измерения, предполагающего выполнение рабочих задач вне помещений, принадлежащих работодателю (договоры о работе на

дому и контракты о дистанционной работе); в случае того, что мы называем «самозанятостью» (*self employment*), особенность состоит в том, что стороны не находятся в трудовых отношениях, а мы находимся в наличии независимых подрядчиков (Марика, 2019, pp. 39-40; Димитриу, 2011, p. 110)

Аналогичным образом, другие нетипичные трудовые договоры можно отличить от стандартной формы трудового договора тем, что они не нанимаются непосредственно компанией, где они должны выполнять свои обязанности. Это случай трудоустройства через агентство временного трудоустройства, что соответствует трехсторонним трудовым отношениям с участием нескольких сторон. Как следствие, нетипичная или нестандартная работа может оцениваться как работа, выполняемая работником, не укладывающаяся в схему типового трудового договора (Цикля, 2002, p. 30).

С точки зрения работодателя гибкие трудовые отношения рассматриваются как ключевой элемент поиска решений проблем, связанных с реструктуризацией экономической жизни, адаптацией к меняющейся реальности, а с точки зрения работника, являются основными инструментами, с помощью которых можно достичь баланса между семейными и профессиональными обязанностями (Марика, 2019, pp. 39-40).

В результате мы замечаем два важных фактора, которые определили возросшую потребность в гибкости, а именно экономический фактор и социальный фактор.

Распространение этих новых методов работы породило два разных аспекта подхода и интерпретации:

- позитивный, который утверждает, что эти нестандартные условия работы увеличивают возможности трудоустройства и позволяют использовать более гибкие условия работы;
- негативный, связывающий эти нестандартные формы занятости с низким уровнем защищенности и безопасности, отсутствием стабильности, низким уровнем квалификации, а также низкой оплатой труда и плохими условиями труда (Думитриу, 2016, p. 129).

Важная точка зрения: следует проводить различие между гибкими формами занятости, которые выбираются добровольно, и теми, к которым работники принуждаются и которые представляют для них компромиссную ситуацию в условиях отсутствия возможностей для полной занятости. Следовательно,

государственные стратегии и политика должны четко рассматривать эти две категории договоров. Но для этого нам нужны социальные опросы, эмпирические основы, на которых можно было бы поддержать формулирование таких стратегий.

4. Factors favoring the Emergence of Non-standard Forms of Labor

Феномен нетипичной работы можно исследовать, исходя из анализа причин и обстоятельств, породивших серьезные изменения в законодательстве о трудовых отношениях и косвенно приведших к уменьшению применения стандартной формы трудового договора. Как правило, нельзя назвать единый фактор, лежащий в основе явления новых форм труда, а комплекс обстоятельств и исследование этих факторов, породивших распространение спектра нестандартных практик труда.

В этом контексте среди основных факторов, которые будут проанализированы, мы перечислим: глобализацию рыночных экономик, а также далеко идущие экономические и политические изменения, происходящие на мировой арене; развитие информационных технологий, законодательная и институциональная среда, в которой работают компании. Помимо этих факторов экономического характера, которые можно отнести к объективным, мы выделяем также социальный фактор, представленный очень большим количеством женщин, вышедших на рынок труда в последние десятилетия, влияние которых на сокращение масштабов использования стандартных норм трудового договора неоспоримо (Маккан, 200, р. 10; Бланпаин, 2014, pp. 24-26; Хеппле & Венециани, 2009, р. 112)

Поэтому мы наблюдаем, что с интенсификацией процесса глобализации, экономической и социальной жизни сущность традиционного способа процветания производство и организация труда меняются, а традиционная структура стандартных трудовых отношений подвергается эрозии, эволюционируя в сторону иной типологии. Поскольку крупные изменения в производственной системе затронули и характер трудовых отношений, постоянство и стабильность привычной формы занятости, прочно связанной с индустриализацией, заменяются новыми нестандартными или атипичными формами труда, характеризующимися именно отсутствием постоянства и гарантий занятости. Также частью особенностей новой системы занятости является ликвидация стабильного 8-часового графика работы и замена его

гибким графиком работы, который порождает изменения и в отношении некоторых прав и обязанностей работников (Марика, 2019, р. 44; Кисилёв, 2000, р. 112).

Наряду с этими экономическими, политическими и социальными влияниями, во многом ответственными за крах стандартной модели работы, увеличение количества этих нетрадиционных или атипичных контрактных схем также определяется «феминизацией рабочей силы».

Большое количество женщин, вышедших на рынок труда в последние годы, особенно после 1960 года, в значительной степени способствовало изменению восприятия женской идентичности и ее роли. Увеличение женской занятости усилилось с развитием третичных секторов экономики, а именно развитием промышленного сектора и сферы услуг, что также связано с резким сокращением мужского населения в послевоенный период, что открыло новые возможности трудоустройства для женщин.

Так, в литературе сообщается о преобладании гендерного фактора в большинстве нестандартных договорных соглашений в том смысле, что существует несоответствие между женщинами и мужчинами с точки зрения трудовых отношений, при этом мужчины чрезмерно представлены в стандартных трудовых договорах, в то время как женщины доминируют почти во всех нетипичных договорных отношениях (Мирою, 2004, р. 45)

Еще одним фактором первого измерения среди факторов, связанных с появлением новых форм атипичной работы, является законодательная и институциональная среда каждого государства члена ЕС, причем правовая перспектива различна от одного государства к другому. С одной стороны, с точки зрения регулирования и правового режима, одни государства предпочитают поощрять нестандартные формы труда, создавая систему защиты нетипичной занятости, а другие, наоборот, вмешиваются в сторону ограничения условия относительно использования такой практики.

Из категории государств, создавших благоприятную среду для новых формы труда можем отметить: Голландию, Австрию, Германию, Великобританию, Францию, в отличие от таких стран, как Греция, Португалия, Дания, Румыния, Болгария, которые взаимодействовали на достаточно дискретном уровне с такими нестандартными формами труда (Цикля, 2007, р. 17).

Что касается нас, мы считаем, что существует тесная связь между степенью вовлеченности государств на законодательном и институциональном уровне и

развитием нестандартных механизмов труда, которые, укрепляя нетипичную систему защиты занятости, увеличивают распространенность этих новых форм работы.

С юридической и политической точки зрения распространение нестандартных или нетипичных форм труда часто признается и поддерживается на уровне Европейского Союза. В этом смысле в 2006 году Европейская Комиссия подчеркнула важность нестандартных форм труда в плане европейских рынков труда в *Зеленой книге по модернизации трудового законодательства для решения задач 21 века*. Европейская Комиссия отметила тогда, что нестандартные формы работы, такие как срочные контракты, неполноценный рабочий день, контракты по вызову в нерабочее время, временная работа, стали характерной чертой европейских рынков труда, достигнув почти 25% рабочей силы. Кроме того, общие принципы гибкости, присвоенные и продвигаемые Комиссией для создания новых «больше и лучших» рабочих мест, оказали прямое влияние на увеличение количества временных, неполных, срочных рабочих мест и т. д.

На уровне Европейского Союза было введено специальное регулирование нетипичных трудовых отношений путем принятия трёх основополагающих директив в направлении создания принципов и основных норм, которые охватывает основные проблемы, возникающие из-за нетипичных трудовых отношений на уровне всего Европейского Союза, а именно:

- *Директива 97/81/ЕС* Соглашении о неполном рабочем дне (совместительстве), который запрещает дискриминации работников, работающих неполный рабочий день, пропорциональной оплате труда, снятии ограничений, ограничивающих работу неполный рабочий день, поощрении компаний к обеспечению перевода с полной занятости на неполную занятость и наоборот;

- *Директива 1999/70/ЕС* устанавливающее общие принципы и минимальные требования к срочным трудовым договорам и отношениям, обеспечивая применение принципа недискриминации и устанавливая рамки для предотвращения злоупотреблений, которые могут возникнуть в результате использование срочных отношений или договоров последовательной срочной работы;

- *Директива 2008/104/ЕС Европейского Парламента и Совета от 19 ноября 2008 г. о временной наемной работе*, принятый после шести лет переговоров,

правила которого устанавливают минимальный стандарт защиты работников, нанятых агентствами временного трудоустройства, от которого государства не могут отступать, а, наоборот, могут устанавливать более благоприятные условия посредством коллективных договоров, заключаемых между социальными партнерами.

5. Conclusions

Все эти основополагающие документы закрепляют принцип недискриминации и равного обращения между трудящимися. Регулирование нетипичной занятости на уровне Европейского Союза оказывает заметное влияние на направление действий политики государств членов ЕС и устанавливает основные принципы в отношении нетипичных трудовых отношений, стремясь охватить сложные и самые разнообразные проблемы, связанные в этой области занятости. Таким образом, они включены в законодательную сферу Европейских директив по нетипичной работе и аспектам, направленным на защиту от гендерной дискриминации, в результате того, что большинство работников, среди которых преобладают нетипичные трудовые отношения, составляют женщины.

Высокая распространенность нетипичных долгосрочных трудовых договоров, работой на дому, с неполной занятостью, удаленной работой, работой через агентство временного трудоустройства и множество разновидностей этих договоров - как важный показатель повышения гибкости на рынке труда - обуславливает необходимость некоторых нюансов из перспективы системы защиты социального обеспечения тех, кто обеспечивает этот тип работы.

Подводя итог, можно сказать, что существует прямая связь между высоким уровнем защиты нетипичного трудоустройства и использованием нестандартных трудовых договоров.

References

*** (2003). Трудовой кодекс Республики Молдова: № 154-XV от 28.08.2003. В: Официальный вестник Республики Молдова, № 159-162 от 29.07.2003/ Labor Code of the Republic of Moldova: No. 154-XV dated August 28, 2003. In: *Official Gazette* of the Republic of Moldova, No. 159-162.

Berkusson, B. (1996). *European Labour Law/ Европейское трудовое право*. London: Iz. Butterworths, p. 665.

- Blancpian, R. (2014). *European Labour Law /Европейское трудовое право*. London: Wolters Kluwer, p. 1112.
- Boishtyan, E. & Romadas, N. (2015). *Labor Law /Трудовое право*. Chisinau: Central Printing House, p. 735.
- Dima, L. (2012). *Labor and Industrial Relations in the European Union /Трудовые и экономические отношения в Евросоюзе*. Bucharest: C.H. Beck, p. 264.
- Dimitriou, R. (2016). *Labor law - Anxieties of the present / Трудовое право - Тревоги современности*. Bucharest: Rentrop&Straton, 488 p.
- Hepple, B. & Veneziani, B. (2009). *The transformation of labour law in Europe. A comparative Study of 15 Countries 1945-2004/ Трансформация трудового права в Европе. Сравнительное исследование из 15 стран 1945-2004 гг*. London: Hart Publishing, p. 412.
- Killeberg, A. L. (2000). Non standard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contrail Wait/ Нестандартные трудовые отношения: неполный рабочий день, временный труд и отслеживание ожидания. *Annual Review of Sociology/Годовая социологическая газета*, vol. 26, pp. 341-365
- Kiselev, I.Ya.. (2000). *Зарубежное трудовое право. / Foreign labor law*. Moscow: NORM.
- Lushnikov, A. M. & Lushnikova, M. V. (2009). *Курс трудового права. Учебник. / Labor law course. Textbook. Volume -2*. Moscow: Statute.
- Marika, M. E. (2019). *Atypical employment contracts /Атипичные трудовые контракты*. Bucharest: Universul Juridic, 414 p
- McCann, D. (2008). *Regulating Flexible Work/ Регулирование гибкой работы*. Oxford: University Press, p. 49.
- Mikhailov, T. (2020). Providing work based on atypical legal employment relationships / Предоставление работы на основе нетипичных трудовых правоотношений. The scientific magazine of USM "Studia Universitatis". "Social Sciences" Series/ Научный журнал УГМ «Studia Universitatis». Серия социальных наук., nr. 8 (138), pp. 292-299.
- Miroyu, M. (2004). *The Road to Autonomy: Feminist Political Theories / Дорога к автономии: феминистские политические теории*. Iasi: Polirom, p. 312.
- Popovichiu, A. C. (2008). *The worker in European law / Рабочий в европейском праве*. Bucharest: C.H. Beck, p. 472.
- Stefanescu, I. T. (2008). *The impact of globalization on labor law and on social security law, a European perspective / Влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения – европейская перспектива*. În: *B: The right / Право*, nr. 4, pp. 68-86
- Tsiklya, A. (2002). *Contractul individual de muncă pe timp partial/ Индивидуальный трудовой договор по совместительству*. RRDM nr. 3, pp. 29-38