

Сапфинова Аполлинария Александровна

доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой земельного,
трудового и экологического права
Кубанского государственного аграрного
университета имени И.Т. Трубилина

Жукова Наталья Александровна

магистрант юридического факультета
Кубанского государственного аграрного
университета имени И.Т. Трубилина,
юрист ООО «КонсультантСервис»

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ИХ ОСОБЕННОСТИ В ОТРАСЛЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация:

В статье рассматриваются вопросы традиционных и нестандартных форм занятости населения с учетом изменения вектора российской современной политики занятости населения в сторону повышения мобильности трудовых ресурсов. Отмечается, что работодатели агропромышленного комплекса экономически не мотивированы и часто используют неформальные виды занятости (не надлежащее оформление трудовых отношений гражданско-правовыми договорами либо неоформление трудовых отношений), что необходимо искоренять, показывая экономическую выгоду от применения гибких форм занятости. К ним авторы относят работу в условиях неполного рабочего времени, дистанционный труд, труд надомников, труд самозанятых граждан и т.д. Авторами статьи предлагается выделить в отдельную главу Трудового кодекса РФ особенности правового регулирования труда работников агропромышленного комплекса, а также ввести в Трудовой кодекс РФ главу о правовом регулировании трудоустройства и занятости населения, обозначив традиционные и гибкие формы занятости, отграничив их труд от неформальной занятости и самозанятости.

Ключевые слова:

гибкие формы занятости, повышение мобильности трудовых ресурсов, неформальная занятость, самозанятость, дистанционный труд, надомники, неполное рабочее время.

Sapfirova Apollinaria Aleksandrovna

LL.D, Professor,
Head of the Land, Labor
and Environmental Law Department,
Kuban State Agrarian University

Zhukova Natalia Aleksandrovna

Master's Degree student,
Law Department,
Kuban State Agrarian University,
Lawyer, ConsultantService LLC

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX: MODERN LEGAL REGULATION AND ITS ASPECTS

Summary:

The study deals with the traditional and non-standard forms of employment of the population considering the changes in the scope of the Russian modern employment policy towards increasing labor mobility. The research notes that the employers of the agro-industrial complex are not economically motivated and often use informal types of employment (improper formalization of labor relations by civil contracts or non-formalization of labor relations) that are to be eliminated to demonstrate the economic benefit from the flexible forms of employment. The latter include the part-time work, remote work, homeworkers, self-employed people. The authors propose to separate the aspects of the labor legal regulation in the agro-industrial complex as the chapter of the Labor Code of the Russian Federation. A chapter on the legal regulation of employment that identifies the traditional and flexible forms of employment and separates their labor from informal employment and self-employment should be included in the Labor Code of the Russian Federation as well.

Keywords:

flexible forms of employment, increased labor mobility, informal employment, self-employment, remote work, homeworkers, part-time work.

Современный институт трудоустройства и занятости населения переживает в настоящее время кардинальные изменения. С 1991 г. много раз редактировавшиеся нормы Закона о занятости с трудом пытаются отражать реалии экономического развития страны, поскольку невозможно модернизировать правовой институт трудоустройства и занятости населения без мощной экономической базы [1].

В последнее время создана Общероссийская база вакансий «Работа в России», которая содержит информацию об имеющихся вакансиях как для граждан, ищущих работу, так и для работодателей, испытывающих потребности в работниках [2]. Оператором данной системы является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) [3]. Общероссийская база вакансий «Работа в России» включает в себя и государственный информационный ресурс «Справочник

профессий», который содержит информацию о востребованных, перспективных и новых профессиях [4]. Целью данной базы является в том числе получение информации для потенциальных работников об их будущей занятости, суть которой позволяет сделать объективный прогноз о продолжительности рабочего дня, размере заработной платы и т. д.

Изменение вектора российской современной политики занятости населения в сторону повышения мобильности трудовых ресурсов (ст. 5 Закона о занятости населения [5]) уже предположили ученые [6], исследуя вопросы правового обеспечения трудовой занятости и организации трудоустройства, а изменения, внесенные в Закон о занятости в 2017–2018 гг., несомненно, будут способствовать повышению трудовой мобильности в субъектах РФ и содействовать работодателям, привлекающим трудовые ресурсы в пределах региональных программ, в получении субсидий от государства. Такая финансовая поддержка работодателей, участвующих в специальной программе и привлекающих работников для трудоустройства из других субъектов РФ, будет осуществляться с октября 2018 г. в виде сертификата на каждого работника после предоставления копии трудового договора [7].

Однако возникают проблемы дальнейшего рационального использования трудовых ресурсов, правильного оформления трудовых отношений, внедрения традиционных и нестандартных форм занятости, соответствующей оплаты труда и т. д. Эти и другие вопросы требуют своевременных ответов, поскольку благие цели, которые преследует законодатель для усиления трудовой мобильности, вряд ли будут достигнуты без их дальнейшей продуманной реализации.

Российский законодатель отдает предпочтение традиционным формам занятости (полная занятость и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок) во всех сферах народного хозяйства. Однако работодатели экономически не мотивированы и часто используют неформальные виды занятости, прибегая, например, к ненадлежащему оформлению трудовых отношений гражданско-правовыми договорами либо вообще не оформляя трудовые отношения. Процент неформального использования трудовых ресурсов, к сожалению, велик, хотя неформальная занятость и отличается нестабильностью. В мире ученые уже отмечают проблему неформальной занятости, о которой впервые упомянуто в исследованиях МОТ о городских рынках труда [8]. В качестве причины обозначается неудовлетворительное состояние хозяйствующих субъектов [9].

Труд лиц без оформления трудовых отношений наиболее часто применяется в строительстве, транспорте, в отраслях агропромышленного комплекса, так как трудовые отношения, возникающие в этих областях экономики, носят, как правило, семейный или случайный характер. Иными словами, неформальная занятость в указанных отраслях – это распространенное явление, которое необходимо исключать в целях легализации трудовых отношений и реализации государственной политики в области занятости населения.

Снижение доли неформального сектора – одна из приоритетных задач Роструда, которая поставлена перед государственными инспекторами труда. Осуществление надзорных мероприятий, направленных на выявление неформальных трудовых отношений и принуждение к заключению трудового договора в письменной форме, – это способ соблюдения и защиты трудовых прав работников, предусмотренный ст. 355 ТК РФ. В Докладах Роструда указывается количество оформленных трудовых договоров по требованию государственных инспекторов труда. Так, в результате проверок в 2014 г. количество оформленных трудовых отношений составило около 285 тысяч, в 2016 г. – более 108 тысяч, в 2017 г. – немногим более 50 тысяч [10]. Мы видим, что количество лиц, осуществляющих трудовую деятельность в условиях неформальной занятости, снижается, хотя до идеального оформления трудовых отношений работодателями еще далеко.

Представляется целесообразным исследовать и показать юридическую выгоду от замены неформальных видов занятости в отраслях агропромышленного комплекса нетрадиционными (гибкими) формами занятости, считающимися формальными видами занятости, поскольку находят закрепление в соответствующих нормах, устанавливающих правила привлечения работников к труду.

При этом необходимо иметь в виду, что неформальную занятость следует отличать от самозанятых граждан. По разным подсчетам, количество таких граждан в России составляет от 20 до 30 млн человек [11]. Не претендуя на разрешение в рамках настоящей статьи такого сложного вопроса, как правовая регламентация деятельности самозанятых граждан, все же поясним, что их труд может быть отнесен к гибким формам занятости, хотя и не регламентируется трудовым законодательством, поскольку осуществляется на риск самозанятого, не под контролем работодателя, без приема на работу других физических лиц и направлен на получение систематического дохода, что соответствует характеру гражданско-правовых отношений. Согласно ст. 23 Гражданского кодекса РФ, такие лица не являются предпринимателями. В соответствии с п. 70 ст. 217 Налогового кодекса РФ, к самозанятым относятся лица, ухаживающие за больными членами семьи, занимающиеся репетиторством, уборкой жилых помещений, ведением хозяйства и т. д. Субъекты РФ могут относить к самозанятым и иных граждан. Например, в Свердловской области лица, занимающиеся

выпасом скота, ремонтом домашнего и садового инвентаря, и другие также считаются самозанятыми [12]. В Краснодарском крае пока такой закон не принят, но с учетом развития агропромышленного комплекса было бы целесообразно разработать и принять в крае закон о самозанятых гражданах, отнеся к ним и тех лиц, которые оказывают услуги (выполняют работы) в отраслях агропромышленного комплекса (например, ремонт сельскохозяйственного инвентаря, строительство загонов для скота, торговля продукцией из личного подсобного хозяйства и т. д.). Такая перспектива имеется хотя бы потому, что уполномоченный по защите прав предпринимателей разработал «свой» список самозанятых граждан, включив в него более 40 профессий [13].

К гибким формам занятости можно отнести, например, работу в условиях неполного рабочего времени, дистанционный труд, труд надомников, труд работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), и т. д.

Гибкие формы занятости направлены прежде всего на экономическую оптимизацию деятельности работодателей, поэтому все чаще находят у них поддержку и ими применяются. Так, одной из удобных гибких форм занятости считается работа на условиях неполного рабочего времени. Она все чаще находит свое применение на тех работах, которые связаны с использованием информационных технологий (бухгалтеры, юристы и т. д.). Данная форма занятости может применяться как в отраслях агропромышленного комплекса (на вспомогательных работах), так и в иных отраслях народного хозяйства в виде неполной рабочей недели или неполного рабочего дня. К сожалению, снижается роль полного рабочего времени в осуществлении трудовой деятельности, и зарубежные ученые указывают на преимущества новых (гибких) форм занятости, появившихся в связи с использованием достижений цифровой экономики (краудсорсинг и т. д.) [14]. Так, в Германии Совет экономических экспертов поддерживает работодателей в экономической маневренности, суть которой заключается в отмене 8-часового рабочего дня и сокращении обязательного перерыва между рабочими днями с 11 до 9 часов, считая, что в век информационных технологий рабочее время должно гибко распределяться в течение рабочего дня и рабочей недели.

По общему правилу, неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон как при заключении трудового договора, так и во время трудовых отношений. Оплачивается такая работа пропорционально рабочему времени, что соответствует положениям Конвенции МОТ № 175 «Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени», не так давно ратифицированной Россией [15]. При этом работники, занятые неполное рабочее время, должны пользоваться защитой наравне с теми, кто работает полное рабочее время, что и находит отражение в нормах Трудового кодекса РФ. Данная Конвенция была ратифицирована в целях подчеркнуть тождественность правового обеспечения лиц, работающих неполное рабочее время, и лиц, осуществляющих трудовую деятельность в условиях полного рабочего времени.

В ст. 10 Конвенции МОТ № 175 закреплено, чтобы переход с полного на неполное рабочее время и наоборот осуществлялся добровольно. В отношении работников статья 93 Трудового кодекса РФ полностью соответствует ст. 10 Конвенции, а в отношении работодателей – нет, поскольку имеется обязанность работодателя предоставить работнику неполное рабочее время. Например, по просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполное рабочее время, правда, на срок, обусловленный возникшей необходимостью.

Практическое применение норм о неполном рабочем времени вызывает ряд вопросов. Так, согласно Конвенции МОТ № 175, неполное рабочее время – это рабочее время продолжительностью менее нормального рабочего времени. Трудовой кодекс РФ также не оговаривает, какая продолжительность рабочего времени будет считаться неполным рабочим временем. В результате работодатели, сокращая, например, рабочий день на 5 минут, считают, что работник работает в условиях неполного рабочего времени. Если бы эти проблемы касались только оплаты труда таким работникам, то, возможно, они бы не вызвали пристального внимания ни со стороны практиков, ни со стороны органов государства, ни тем более со стороны ученых. Однако от количества часов работы при неполном рабочем времени зависела и зависит выплата пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года. Цель пособия – заместить женщине (или лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком) утрачиваемый ею заработок. Что же происходит в реальности? Лицо не только получает в полном объеме пособие на ребенка, но и практически в полном объеме заработную плату, несмотря на то что работает на условиях неполного рабочего времени. Именно поэтому Фонд социального страхования РФ считает, что сокращение рабочего времени на 5, 10, 15, 20 минут и одновременное получение работником пособия свидетельствует о злоупотреблении работником правом на получение пособия, а оптимальное установление неполного рабочего времени – половина нормального рабочего времени работника [16].

Думается, что имеется доля объективности в «рассуждениях» Фонда социального страхования РФ. Однако сводить неполное рабочее время к половине рабочего времени нам представляется неверным. Неполное рабочее время должно быть менее нормальной продолжительности

рабочего времени и одновременно способствовать возмещению утрачиваемого в связи с уходом за ребенком заработка. Например, в отраслях агропромышленного комплекса можно предусмотреть максимальную продолжительность неполного рабочего времени – до 6 часов в день и (или) до 4 дней в неделю (при сочетании неполной рабочей недели и неполного рабочего дня). Это должно положительным образом отразиться на развитии отраслей агропромышленного комплекса и одновременно сохранить цель выплаты пособия – уход за ребенком, особенно если работнику «перенести» начало рабочего дня на более ранние часы в период уборки урожая и на более поздние часы – в зимний период.

Конечно, работодателю не всегда экономически и организационно выгодно предоставлять неполное рабочее время, особенно тем работникам, кому он его установить обязан. Однако на эту обязанность указывает и судебная практика [17]. Однако последняя редакция ст. 93 Трудового кодекса РФ фактически нивелирует право на предоставление неполного рабочего времени с учетом пожеланий работника (интересы работника) и дополняет указанием на условия производства работодателя (интересы работодателя). Очевидно, что в большинстве случаев эти интересы не совпадут и в условиях современной занятости населения превалировать будет интерес работодателя, что означает фактический отказ от советского правила предоставления определенным работникам неполного рабочего времени с учетом пожеланий их продолжительности рабочего дня, его начала, окончания и т. д. Ученые уже обратили внимание на данный факт и не считают его положительным [18].

К числу гибких форм занятости относятся надомная работа, телеработа и дистанционный труд, которые в настоящее время являются весьма распространенными, в том числе в отраслях агропромышленного комплекса. Труд на дому существовал весь период действия норм трудового права, а в современных условиях постепенно приобретает популярность как в нашей стране, так и в других развитых странах мира независимо от отраслей, в которых осуществляется трудовая деятельность. Это своеобразная альтернатива работе в офисе. Особенно актуальным данный вид работ является для женщин, которые имеют детей, для инвалидов, лиц пенсионного возраста, работников с пониженной трудоспособностью, которые ухаживают за инвалидом или больным родственником, и других.

Надомниками признаются те работники, которые заключили трудовой договор о выполнении на дому работы из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых самими работниками за свой счет (ст. 310 Трудового кодекса РФ). Необходимо отметить, что принимать участие в трудовой деятельности, которая обусловлена в трудовом договоре между работником и работодателем, имеют право также члены семьи надомника, но, несмотря на то что часть работ будет выполнена ими, они не будут являться участниками трудовых правоотношений. Именно поэтому ученые считают, что правовое регулирование труда надомников сочетает в себе элементы не только трудового, но и гражданско-правового отношения [19; 20]. Однако работа на условиях и под контролем работодателя обуславливает трудовую характер их деятельности.

В век информационных технологий дистанционный труд так же востребован, как и надомный, если не более. Как правило, работники дистанционного труда – это высококвалифицированные специалисты, работающие удаленно и на результат. Дистанционная работа имеет много преимуществ, которые давно оценены зарубежными работодателями, что позволяет работодателю сокращать расходы на аренду и оборудование, а работнику – уменьшать временные затраты, в том числе и на проезд на работу. Как утверждают практики, эти временные затраты приводят к эмоциональной и физической усталости, что является основой для расширения применения дистанционного труда [21].

Телеработники – это работники, которые трудятся 2–3 раза в неделю в офисе, а остальные дни – дистанционно либо 2–3 часа в день, а остальное время – удаленно. Условия их трудовых договоров оговариваются сторонами. И если надомники трудятся исключительно на дому, то телеработники часть своего рабочего времени проводят в офисе. К сожалению, труд телеработников в Трудовом кодексе РФ не урегулирован, хотя их востребованность, например, в растениеводстве, животноводстве, кадровом обеспечении, в том числе и отраслей агропромышленного комплекса, очевидна. Представляется, что важно предусмотреть в нормах Трудового кодекса РФ особенности правового регулирования труда телеработников (особенности оформления их на работу, прекращения трудовых договоров, режима рабочего времени, времени отдыха и т. д.)

Одной из проблем, связанных с надомной работой и дистанционным трудом, считается недостаточное вовлечение работников в процесс производственного обучения, повышения квалификации и формирования командного духа. Однако эта проблема «перекрывается» многими преимуществами и достоинствами надомной работы и дистанционного труда.

Важно учесть, что если надомник заключает трудовой договор с работодателем, то он обязан лично передать работодателю документы для трудоустройства. Работнику, который же будет ра-

ботать дистанционно, предоставляется возможность подать документы для дальнейшего трудоустройства в электронном виде. В случае предоставления документов таким способом как работнику, так и работодателю необходимо иметь усиленную квалифицированную электронную подпись [22]. При дистанционном труде допускается ознакомление работника со всеми необходимыми документами при помощи электронного документооборота. Если говорить о режиме работы, то можно отметить, что надомники, а также лица, занятые дистанционным трудом, вправе определять время работы самостоятельно, по своему усмотрению. Расторжение трудового договора с надомником производится по тем основаниям, которые включены непосредственно в трудовой договор и по которым стороны предусмотрели порядок увольнения. На практике часто встречающимися основаниями являются несвоевременная сдача работы, нарушение качества производимого товара, невыполнение установленных работ, а также иные случаи.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 177 и Рекомендацией МОТ № 184 «О надомном труде», на национальном, региональном, отраслевом или местном уровнях должен быть компетентный орган, который бы обеспечивал ведение учета работодателей, предоставляющих работу надомникам, и всех используемых этими работодателями посредников [23]. При наличии такого органа данный институт получил бы еще большее развитие, так как его основной задачей являлась бы координация деятельности надомников, а также контроль работодателей, предоставляющих такие виды работ.

Оптимальным представляется ведение учета работодателей, предоставляющих работу не только надомникам, но и дистанционным работникам. Право ведения учета, возможно, следует предоставить Роструду, который осуществляет надзорную деятельность в отношении всех работодателей.

Исследованные нами гибкие формы занятости – это далеко не все современные способы установления условий труда, включающих продолжительность рабочего времени, времени отдыха, условия оплаты и т. д. Правовое регулирование труда работников агропромышленного комплекса можно было бы выделить отдельной главой Трудового кодекса РФ, в которой предусмотреть в том числе и гибкие формы занятости работников, особо подчеркивая преимущества той или иной формы.

Трудовой кодекс РФ отражает не все возможности трудовой деятельности, зачастую не отвечая экономическим реалиям. Представляется важным для повышения трудовой мобильности граждан «вернуть» в Трудовой кодекс РФ главу о правовом регулировании трудоустройства и занятости населения, обозначив традиционные и гибкие формы занятости, отграничив их труд от неформальной занятости и самозанятости.

Ссылки:

1. О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 : ред. от 3 июля 2018 г. // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
2. Об информационно-аналитической системе «Общероссийская база вакансий «Работа в России» : постановление Правительства РФ от 25 авг. 2015 г. № 885 : ред. от 30 янв. 2018 г. // Там же. 2015. № 35. Ст. 5000.
3. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости : постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 // Там же. 2004. № 28. Ст. 2901.
4. Об информационно-аналитической системе ...
5. О занятости населения ...
6. Павловская О.Ю. Актуальные вопросы правового обеспечения трудовой занятости и организации трудоустройства современной России. М., 2016. 152 с.
7. О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части совершенствования механизма повышения мобильности трудовых ресурсов : федер. закон от 3 июля 2018 г. № 190-ФЗ // Российская газета. 2018. № 145. 6 июля.
8. Workers and the Global Informal Economy: Interdisciplinary Perspectives / ed. by S. Routh, V. Borghi. L. ; N. Y., 2016. 240 p.
9. Доклад об осуществлении государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и надзора в сфере социальной защиты населения за 2017 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт Роструда. URL: <http://rostrud.ru> (дата обращения: 28.07.2018).
10. Там же.
11. Борис Титов: закон о самозанятых выведет из «тени» 5 млн человек [Электронный ресурс] // ТАСС: информационное агентство России. 2016. 3 окт. URL: <http://tass.ru/msp-intervyu/3673413> (дата обращения: 28.07.2018).
12. Бронникова М.Н. О соотношении понятий «самозанятость» и «работа по трудовому договору у физического лица» // Трудовое законодательство России и практика его применения в современных экономических условиях : сб. науч. тр. по материалам III Всерос. науч.-практ. конф. Саратов, 2018.
13. Борис Титов: закон о самозанятых выведет из «тени» 5 млн человек.
14. New Forms of Employment in Europe / ed. by R. Blanpain, F. Hendrickx. Alphen aan den Rijn, 2016. 416 p.
15. О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175) : федер. закон от 2 марта 2016 г. № 36-ФЗ // СЗ РФ. 2016. № 10. Ст. 1310.
16. Письмо Фонда социального страхования РФ от 19 янв. 2018 г. № 02-08-01/17-04-13832л.
17. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного суда РФ от 28 янв. 2014 г. № 1 // Бюллетень Верховного суда РФ. 2014. № 4.

18. Харьковская О.О. Труд на условиях неполного рабочего времени женщин, имеющих детей: проблемы практической реализации // Трудовое законодательство России и практика его применения ... С. 106–109.
19. Хныкин Г.В. Специальные трудовые договоры: позиция законодателя и практика применения // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 252–262.
20. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие. М., 2012. С. 69.
21. Чумикова Т.В. Дистанционные работники и организация их труда // Трудовое законодательство России и практика его применения ...
22. Об электронной подписи : федер. закон от 6 апр. 2011 г. № 63-ФЗ : в ред. от 23 июня 2016 г. № 220-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
23. О надомном труде : рекомендация № 184 Международной организации труда от 20 июня 1996 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References:

- Blanpain, R & Hendrickx, F (eds.) 2016, *New Forms of Employment in Europe*, Alphen aan den Rijn, 416 p.
- Bronnikova, MN 2018, 'On the relations between the concepts of self-employment and employment relationship with an individual employer', *Trudovoye zakonodatel'stvo Rossii i praktika yego primeneniya v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh: sb. nauch. tr. po materialam III Vseros. nauch.-prakt. konf.*, Saratov, (in Russian).
- Chumikova, TV 2018, 'Remote workers and their work management', *Trudovoye zakonodatel'stvo Rossii i praktika yego primeneniya v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh: sb. nauch. tr. po materialam III Vseros. nauch.-prakt. konf.*, Saratov, (in Russian).
- 'Federal Law No. 190-ФЗ on Amendments to the Law of the Russian Federation on Employment of the Population in the Russian Federation in terms of Improving the Mechanism for Increasing Labor' 2018, *Rossiyskaya Gazeta*, no. 145, 6 July, (in Russian).
- Gusov, KN, Tsindyaykina, EP & Tsyapkina, IS 2012, *Peculiarities of the employment contract with certain categories of workers*, manual, Moscow, p. 69, (in Russian).
- Kharkovskaya, OO 2018, 'Part-time work for women with children: problems of practical implementation', *Trudovoye zakonodatel'stvo Rossii i praktika yego primeneniya v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh: sb. naun. tr. po materialam III Vseros. nauch.-prakt. konf.*, Saratov, pp. 106-109, (in Russian).
- Khnykin, GV 2006, 'Special labor contracts: the position of the legislator and the application practice', *Rossiyskiy yezhegodnik trudovogo prava*, no. 2, pp. 252-262, (in Russian).
- Pavlovskaya, OYu 2016, *Relevant issues of legal support for employment and employment management in modern Russia*, Moscow, 152 p., (in Russian).
- 'Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation as of January 28, 2014 No. 1 on the Application of Legislation Regulating Labor of Women, Persons with Family Responsibilities and Minors' 2014, *Byulleten' Verkhovnogo Suda RF*, no. 4, (in Russian).
- Routh, S & Borghi, V (eds.) 2016, *Workers and the Global Informal Economy: Interdisciplinary Perspectives*, London, New York, 240 p.