

О НЕКОТОРЫХ ФАКТОРАХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

О. А. Зенкова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 20 июля 2017 г.

Аннотация: в статье рассматривается одна из актуальных проблем современного рынка труда – проблема нестандартной занятости. Цель – показать возможные факторы распространения нестандартных форм занятости. Отмечается отсутствие единого подхода к трактовке, структуре и оценке данного исследуемого явления. Проанализирован зарубежный опыт нестандартных отношений в сфере занятости, их масштабы и динамика. Автором дается оценка состояния нестандартной занятости в Российской Федерации, показано, что нестандартные формы занятости могут соответствовать интересам всех субъектов рынка труда: наемных работников, работодателей и государства. На этой основе сделан вывод о необходимости реализации практических мер по распространению нестандартных форм занятости.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, нестандартная занятость, формы и виды занятости, распространение нестандартных форм занятости.

Abstract: in the article one of the actual problems of the modern labor market is considered - the problem of precarious employment. The goal is to show possible factors of the spread of non-standard forms of employment. The author notes the absence of a unified approach to the interpretation, structure and evaluation of this phenomenon under investigation. The foreign experience of non-standard relations in the sphere of employment, their scale and dynamics is analyzed. The author gives an assessment of the state of precarious work in the Russian Federation, it is shown that non-standard forms of employment can correspond to the interests of all subjects of the labor market: employees, employers and the state. On this basis, a conclusion was drawn on the need to implement practical measures to spread non-standard forms of employment.

Key words: labor market, employment, precarious employment, forms and types of employment, the spread of non-standard forms of employment.

В связи с ориентацией правительства на инновационное развитие экономики актуальным является поиск новых концептуальных подходов к социально-трудовым отношениям, предоставляющих человеку возможность по максимуму реализовать трудовой потенциал путем создания комфортных условий для труда. Если еще в недавнем прошлом первостепенным ресурсом развития было конкретное место с сравнительно жестко закрепленными на нем людьми и производством, то в настоящее время высокая гибкость в использовании рабочей силы (численность, занятость, квалификация и т. д.) таких факторов производства, как товар и капитал, влечет за собой увеличение мобильности труда. В то же время революция в компьютерных и информационных технологиях, технический прогресс, малый бизнес, быстро растущая сфера услуг нуждаются в работниках, которые могли бы трудиться в условиях гибкого рабочего режима, быть мобильными, готовыми выполнять работу в часто меня-

ющихся и нестандартных ситуациях, совмещать предпринимательские и исполнительские качества. Формированию гибкого рынка труда содействуют и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда в течение всей трудовой жизни, обязательность периодического обновления знаний, увеличение профессионального профиля, возможность выбора соответствующего режима рабочего времени.

Таким образом, рынок труда становится всё более гибким, появляются и развиваются новые нестандартные формы занятости (дистанционная занятость, фриланс и др.). С этой точки зрения важно, что нестандартные формы занятости проявляются как средство решения не только экономических, но и социальных задач, увеличивая уровень занятости социально уязвимых категорий граждан, упрощая процесс возвращения безработных в занятость, создавая условия для удаленной работы и т. д. [1]. В связи с этим требуется систематическая актуализация данных о факторах распространения нестандартных форм занятости.

В последние десятилетия как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах наблюдается переход от стандартных к нестандартным формам занятости. В странах ОЭСР в среднем в таких условиях работает около 8 % от общей численности занятых, но в некоторых странах эти цифры гораздо выше. Так, например, в Испании срочный контракт имеет каждый четвертый работник, а в Нидерландах частично занятым значится каждый третий [2].

Экономическая сущность трудовых отношений в нашей стране сильно видоизменилась за последние полтора десятилетия. Трансформировались и сами трудовые отношения. Одним из проявлений этого стало увеличение роли таких форм занятости, которые ранее либо запрещались, либо находились в зачаточном состоянии (непостоянная, неполная занятость, самозанятость). В этом смысле российский рынок труда стал принимать многие черты, с которыми развитые индустриальные страны давно знакомы. Что касается определенной конфигурации и особенностей популяризации нестандартных форм занятости в России, то мы в чем-то подступаем к западным прообразам, а в чем-то сохраняем свою трудно повторяемую индивидуальность. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года указывается, что переход к инновационной экономике помимо перераспределения работников по секторам экономики будет сопровождаться совершенствованием инновационных направлений деятельности и появлением новых направлений занятости, а рынок труда, в свою очередь, будет содействовать возникновению эффективных рабочих мест в сфере гибкой занятости.

Приобретая всё большие масштабы, одной из весомых составляющих российской экономики становится нестандартная занятость. Так, данные табл. 1 свидетельствуют, что за исследуемый период (2014–2016 гг.) доля нестандартно занятых в процентом отношении к занятым возрастает – с 52,84 до 54,13 % соответственно – и составляет 39 637,0 тыс. человек.

Хотя и масштабы использования нестандартных форм занятости велики по всему миру, до сих пор ученые не пришли к единому определению сущности этого понятия. Нестандартные формы занятости – это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. Основные критерии отнесения занятости к нестандартной состоят в следующем [3]:

- гибкость труда в плане продолжительности рабочего времени;
- нестандартные формы регламентации трудовых отношений между работодателем и работником;
- нестандартные организационно-правовые условия трудовой деятельности;
- отражение непрерывно изменяющихся экономических условий;
- сочетание интересов как работника, так и работодателя в выборе форм труда;
- повышенные предпринимательские риски перекладываются на работников через минимизацию гарантий обеспечения трудовых прав.

Выделенные критерии отражают интересы развития трудовых отношений как со стороны работодателя, так и со стороны работника. При этом гибкость режима рабочего времени имеет большое значение для работника, поскольку позволяет ему регулировать продолжительность рабочего периода. В то же время использование нестандартных организационно-правовых условий труда выгодно и для работодателя, поскольку позволяет ему манипулировать сроком трудового договора, применяя постоянную, временную занятость и совместительство.

Согласно методологии МОТ, существует четыре основные группы нестандартных форм занятости (рисунок): 1) временная занятость, 2) занятость на условиях неполного рабочего времени, 3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения, 4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость [4].

Т а б л и ц а 1

Структура занятости в Российской Федерации в 2014–2016 гг.

Вид занятости	2014		2015		2016	
	тыс. человек	в % к занятым	тыс. человек	в % к занятым	тыс. человек	в % к занятым
Всего занятых	71 539,0	100	72 354,0	100	73 237,0	100
Стандартная занятость	33 700,5	47,1	33 659,0	46,5	33 600,0	45,9
Нестандартная занятость	37 839,5	52,9	38 695,0	53,5	39 637,0	54,1

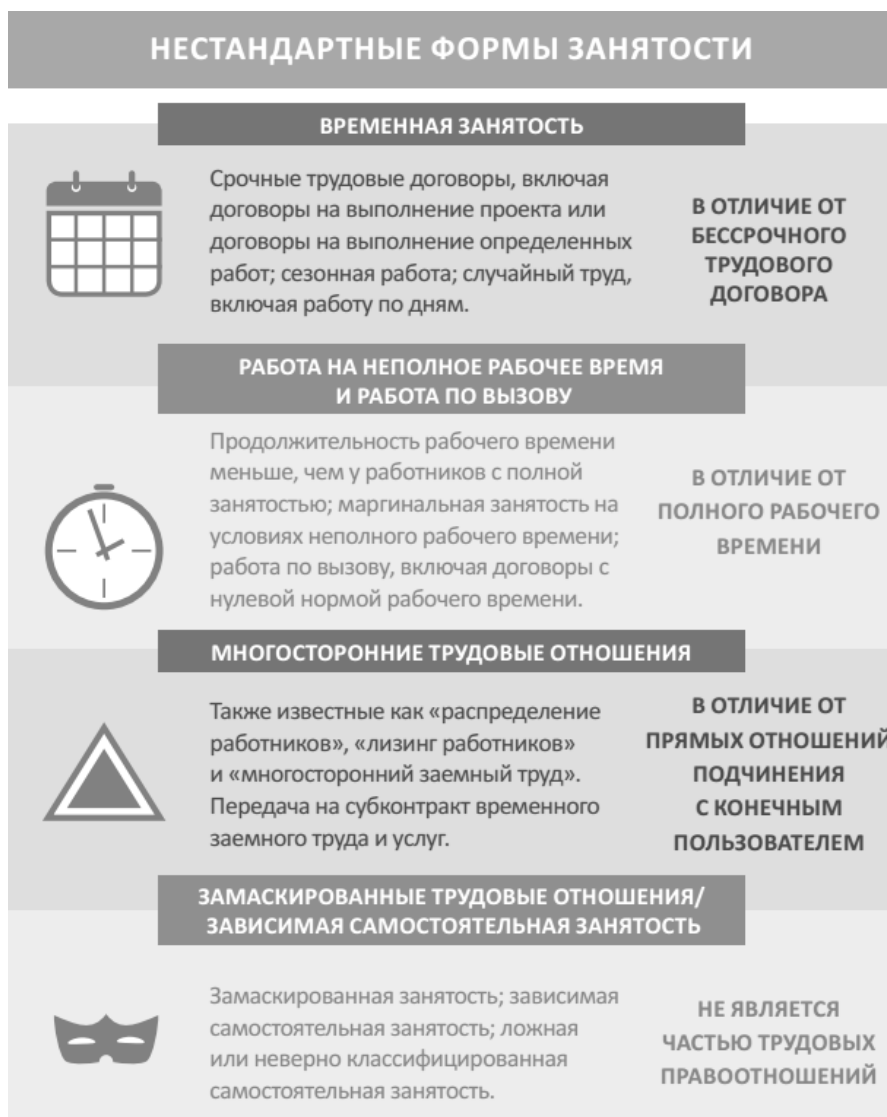


Рисунок. Нестандартные формы занятости [4]

Временная занятость, при которой работники заняты определенный период времени, включает в себя работу по срочному трудовому договору, договору на выполнение проекта или определенных работ, а также сезонный труд и труд от случая к случаю, в том числе поденную работу. В большинстве стран работа по срочному трудовому договору регулируется специальными нормами о максимальной продолжительности трудового договора, возможностях продления срока действия договора и критериях применения таких договоров. Случайный труд означает занятость работника в течение очень короткого времени или на непостоянной основе. Часто это работа на несколько часов, дней или недель за оплату, установленную в рамках договоренности об оплате за день или за рабочий период. Случайный труд характерен для наемного труда в неформальном секторе экономики развивающихся

стран, но в последнее время он стал появляться и в промышленно развитых странах, особенно на рабочих местах, связанных с «работой по требованию», «гиганомикой» (экономикой свободного заработка) и «работой на интернет-платформах».

При занятости на условиях *неполного рабочего времени* продолжительность рабочих часов короче, чем при полной стандартной занятости. Во многих странах установлены специальные законодательно закрепленные пороговые значения, позволяющие отличить занятость на условиях неполного рабочего времени от полной занятости. В целях сравнительного статистического анализа неполное рабочее время часто определяют как работу не более 30–35 часов в неделю. Ряд форм занятости предполагает очень короткую продолжительность рабочего времени или отсутствие стабильного графика работы, при этом работодатель не обязан

гарантировать определенное количество часов занятости. Эти формы занятости связаны с работой по вызову либо с другими договорными отношениями и в ряде стран называются «договорами с нулевой нормой рабочего времени».

Трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги, являются *многосторонними трудовыми отношениями*, например, когда работник получает работу и оплату труда через агентства по предоставлению временного персонала, но выполняет работу для фирмы-пользователя услуг. В большинстве стран трудовые договоры заключены между агентством и работником, который выполняет работу, а отношения между агентством и фирмой-пользователем услуг регулируются гражданско-правовым договором. Считается, что работники, нанятые агентствами по предоставлению временного персонала, не вступают в трудовые правоотношения с фирмой-пользователем услуг. Тем не менее некоторые юрисдикции вводят правовые обязательства для фирм-пользователей услуг по отношению к работникам, предоставляющим работу через агентство. Зачастую это касается гарантий безопасности и гигиены труда.

По определению МОТ, *замаскированные трудовые отношения* создают «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом». Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве. Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко или когда существу-

ют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения. Еще одна область, где не хватает правовой четкости, это зависимая самостоятельная занятость, при которой работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа. На этих работников обычно не распространяются положения трудового законодательства или действие системы социального обеспечения, тем не менее, некоторые страны приняли специальные положения по распространению норм защиты и на зависимых самозанятых работников.

Анализ различных видов нестандартной занятости показывает, что в современных условиях данное явление приобрело широкое распространение и стало привычной ситуацией на рынке труда. Такому положению вещей способствовал целый ряд объективных и субъективных факторов ее распространения (табл. 2), всё многообразие которых можно свести к коренным изменениям, происходящим в основных сферах жизнедеятельности современного общества [5].

Базисными факторами формирования новой модели занятости, основывающейся на распространении нестандартных ее форм, выступают смена технологических укладов и глобализация отношений в мировой экономике и на рынке труда, причем первый является основным трансформационным фактором, начавшим действовать раньше второго. Совместное влияние этих двух основополагающих воздействий обуславливает трансформации традиционных факторов рынка труда, вызывая сдвиги объективного и субъективного характера в спросе и предложении рабочей силы [1].

Т а б л и ц а 2

Объективные и субъективные факторы распространения нестандартной занятости в эпоху глобализации

Объективные факторы	Субъективные факторы
Смена технологических укладов	Готовность работодателей снизить издержки
Глобализация мировой экономики	Снижение роли социального диалога, коллективных договоров
НТП в различных современных формах	Повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала
Изменения в цикличности экономики, учащение кризисов, рост безработицы	Выход на рынок труда лиц, ранее не искавших трудовую занятость
Растущая сегментация социально-трудовой сферы, разновекторность ее развития	Массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в том числе на социально незащищенный труд
Ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы	
Демографические сдвиги в структуре населения	

Повышение спроса на труд обусловлено усилением конкуренции на всех уровнях рынка труда, значительным расширением сектора услуг, включая образовательные и медицинские, небывалыми ранее масштабами применения информационных и коммуникационных технологий, возрастанием потребности работодателей в гибких адаптационных формах занятости как реакции на усиление конкуренции и рост издержек и др.

Наиболее сильно эти изменения затронули занятых в промышленности, так как снижение спроса на труд привело к сокращению доли неквалифицированных работников. Происходящая модернизация производства основана на замещении ручного труда компьютерными и автоматизированными технологиями, в результате чего требуется меньше трудовых затрат. Массовые высвобождения рабочей силы из сферы материального производства стимулировали ускоренное развитие сферы услуг, которая обеспечивала работой перемещаемых в нее работников. Однако сфера услуг в отличие от сферы материального производства требовала от работников иного качества – способности работать в гибком временном режиме, а также в непредусмотренных законодательством стандартах. В связи с чем в сфере услуг получила широкое распространение временная и неполная занятость. В последнее время сфера услуг становится привлекательной и для малого бизнеса, предприятия которого активно взяли на вооружение использование временного и заемного труда. Гибкость в трудовых отношениях можно рассматривать как следствие роста конкуренции в сфере услуг, с одной стороны, а с другой – как реализацию предпринимательской политики по сокращению производственных издержек через экономию на найме рабочей силы и оптимизацию налогообложения. В первую очередь сокращаются издержки по содержанию стандартных рабочих мест [6].

Технический прогресс, внедрение компьютерных и информационных технологий стали фактором создания специализированных компаний, имеющих узкую специализацию, которые на условиях аутсорсинга предлагают свои услуги по выполнению определенных производственных функций. Развитие аутсорсинговых компаний обусловило спрос на мобильных работников, выполняющих специализированные работы на условиях нестандартной занятости [3]. Широкое распространение сети Интернет сформировало условия для выполнения целого ряда работ на дистанционном удалении от работодателя, так как было выгодно для многих работников трудиться в гибком временном режиме.

Именно эти два фактора повлияли на сокращение экономической заинтересованности работодателей в работниках с полным рабочим днем.

Кроме того, на рост нестандартной занятости значительное влияние оказали демографические сдвиги в структуре рабочей силы, что проявилось в массовом выходе на рынок труда женщин-домохозяек, компьютеризация и техническое оснащение домохозяйств. Спрос на нестандартные рабочие места вырос с вовлечением в трудовую деятельность пенсионеров и студентов, которые предпочитали работать на условиях гибкого графика и сокращенного рабочего времени. При этом занятость этой категории работников не требовала законодательных гарантий труда или дополнительных благ, поскольку они рассматривали такую работу как вторичное занятие. Изменения в масштабах и структуре предложения рабочей силы проявляются в повышении благосостояния населения развитых стран, позволяющем искать формы занятости, направленные на самореализацию; в возрастании роли нематериальных мотивов жизнедеятельности.

Темпы популяризации нестандартных форм занятости в условиях формирования инновационной экономики предоставляют возможность таким видам занятости перейти в разряд типичных, поскольку гибкий рынок труда предоставляет определенный потенциал субъектам трудовых отношений. Для работодателей он гарантирует свободное продвижение кадров внутри предприятия и за его пределами, взаимозаменяемость рабочих и работ, применение гибкой системы заработной платы, дает возможность нанимать трудящихся, при трудоустройстве которых не нужно выплачивать обязательные отчисления в государственные фонды социального обеспечения и страхования. Наемным же работникам гибкий рынок труда позволяет иметь достаточную независимость в области условий и оплаты труда, режима работы, которые способствуют оптимизации структуры их жизнедеятельности, совмещению профессий, развитию способностей и т. д.

Отсутствие гибкого рынка труда признается фактором, способствующим экономическому застою и безработице. Напротив, распространение нестандартных форм занятости на рынке труда, как указано в материалах Совета экономического сотрудничества и развития по использованию перспектив занятости, «является предварительным усилием роста экономики и занятости, а рост экономики улучшает возможности адаптации рабочей силы».

ЛИТЕРАТУРА

1. Маслова Е. В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е. В. Маслова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 89–90.

2. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Препринт WP3/2005/05. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – С. 6–8.

3. Мусаев Б. А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада / Б. А. Мусаев // Интернет-журнал «Науковедение». – 2017. – Т. 9, № 2. – С. 3–4.

4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзор-

ная версия. Международное Бюро Труда. – Женева : МБТ, 2017. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf

5. Дашкова Е. С. Нестандартная занятость в России / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2014. – № 2. – С. 21–22.

6. Колесникова О. А. Перспективные направления и меры по содействию перехода от неформальной занятости к формальной / О. А. Колесникова // Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы : экономика и управление». – Воронеж : ВГУ, 2016. – С. 124–127.

*Воронежский государственный университет
Зенкова О. А., аспирант кафедры экономики
труда и основ управления*

E-mail: radiant_olesia@mail.ru

Тел.: 8-952-552-99-29

*Voronezh State University
Zenkova O. A., Post-graduate Student of Economy
Work and Bases of Management Department*

E-mail: radiant_olesia@mail.ru

Tel.: 8-952-552-99-29