

## РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Е. В. Маслова

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 15 августа 2016 г.

**Аннотация:** трансформации современного рынка труда России с неизбежностью приводят к появлению новых, нестандартных форм занятости. Однако это происходит в условиях отсутствия достоверных методов статистических наблюдений, позволяющих оценить объемы и динамику их распространения. Автором описаны объективные и субъективные факторы распространения нестандартной занятости, а также проанализированы условия, характеризующие развитие нестандартной занятости в регионе и влияющие на формирование системы эффективного трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием. Социологические данные, приведенные в статье, свидетельствуют о перспективности развития телетруда, фрилансерства, гибких форм занятости, заемного труда как инструментов повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов.

**Ключевые слова:** рынок труда, трудоустройство, молодой специалист, вуз, нестандартная форма занятости.

**Abstract:** the transformation of contemporary labor market in Russia is inevitably leading to the emergence of new, non-standard forms of employment. However, there are no reliable methods of statistical surveys allowing to assess the volume and dynamics of their extension. The author describes objective and subjective drivers of new employment extension, and provides analysis of conditions featuring development of non-standard employment in the region and influencing building of effective employment system for young specialists with higher education. The sociological data presented in the paper indicate the prospects of development of telelabour, freelance, flexible forms of employment, temporary agency work as instruments to increase efficiency of graduate employment.

**Key words:** labour market, employment, young professional, university, non-standard form of employment.

Современное состояние российского рынка труда как в целом, так и на региональном уровне в значительной мере характеризуется структурными и институциональными изменениями, трансформацией занятости населения, приводящей к появлению новых (нестандартных) форм занятости. Мы разделяем точку зрения, согласно которой можно говорить о выраженной тенденции развития процесса комплексного изменения занятости [1, с. 6–7], которую нельзя не учитывать при формировании системы эффективного трудоустройства молодых специалистов, ежегодно пополняющих рынок труда.

Исходным моментом трансформаций, происходящих в мировой экономике и социально-трудовых отношениях, приведшим к возникновению и развитию нетрадиционных форм занятости, является смена технико-технологических укладов в соответствии с парадигмой «длинных волн». Процессы глобализации, накладываясь на происшедшие ранее в мире изменения, связанные с

формированием постиндустриального общества, совместно коренным образом изменили модель занятости. Для нее стала характерна неустойчивость форм занятости, проникающая во все отрасли и сферы трудовых отношений как в формальной, так и в неформальной экономике и означающая нестабильность положения работника, его незащищенность перед произволом работодателя и возможным увольнением. При этом, как отмечают исследователи, «...технологическая потребность и экономическая заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом... стали ослабевать даже на крупных производствах» [2, с. 7]. Другими словами, выпускник вуза, выходя на рынок труда, должен быть подготовлен к тому, что не только столкнется с высокой конкуренцией на нем, но и должен будет выбирать варианты трудоустройства среди новых форм занятости. Следовательно, должна быть сформирована система эффективного трудоустройства молодых специалистов, основанная на новых подходах, учитывающих современные реалии.

Появление и развитие новых нестандартных форм занятости неизбежно. Процесс формирования постиндустриальной экономики привел к необходимости усиления гибкости рынка труда. В свою очередь формирование гибкого рынка труда сопровождается распространением нестандартных форм занятости [3, с. 71]. Становлению гибкого рынка труда способствуют многочисленные факторы, в том числе социального характера: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени и т.п. [4, с. 136]. С этой точки зрения важно, что нестандартные формы занятости являются средством решения не только экономических, но и социальных задач, повышая уровень занятости слабо защищенных категорий граждан, упрощая процесс возвращения безработных в занятость, создавая условия для удаленной работы и т.д. [5, с. 78].

Проведенный анализ позволяет выделить объективные и субъективные факторы распространения нестандартной занятости.

К объективным факторам относятся: смена технологических укладов; глобализация мировой экономики; НТП в его современных формах компьютерных, информационных технологий; цикличность экономики, учащение кризисов, рост безработицы; растущая сегментация социально-трудовой сферы, разновекторность ее развития; ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы; демографические сдвиги в структуре населения.

Субъективные факторы: стремление работодателей к снижению издержек в зарплатоемкой современной экономике; снижение роли социального диалога, коллективных договоров; повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала; выход на рынок труда контингентов трудовых ресурсов, ранее не искавших трудовую занятость; массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в том числе на социально не защищенный труд; рост масштабов согласия работников на неформальную занятость, в том числе тех, кто потерял «стандартную».

Формирует нетрадиционные формы занятости и глобализация, воздействуя и на спрос, и на предложение труда.

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. Изменения в масштабах и структуре предложения рабочей силы проявляются в росте экономической активности женщин, молодежи (в том числе выпускников вузов), пожилых людей; широких масштабах компьютеризации и технического оснащения домохозяйств и вовлечении их работников в нетрадиционные формы занятости; повышении благосостояния населения развитых стран, позволяющем искать формы занятости, направленные на самореализацию; в возрастании роли нематериальных мотивов жизнедеятельности [6].

В условиях глобализации происходят не только прогрессивные изменения социально-трудовых отношений. Для них характерны противоречивые процессы, такие как нарастание дифференциации сегментов рынка труда, когда рядом причудливо уживаются элементы доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной эпох. Специалисты подчеркивают разновекторность процессов, происходящих в содержании и характере труда.

Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников воронежских вузов происходит в следующих условиях, характеризующих развитие нестандартной занятости в регионе:

– уровень занятости населения остается на протяжении длительного времени относительно стабильным, невысоким по сравнению с аналогичными субъектами РФ (на уровне 62 %), одновременно расширяются масштабы неформальной занятости;

– объемы неполной занятости по инициативе работодателя на протяжении последних лет не являются значительными, несмотря на сложные экономические условия, сокращается число работников, находящихся под риском увольнения;

– неполная занятость по инициативе работника по соглашению с работодателем не получила до настоящего времени широкого распространения;

– доля сверхзанятых на предприятиях всех форм собственности и различных отраслей экономики увеличивается;

– развитие телетруда, фрилансерства, гибких форм занятости, заемного труда и других новых нестандартных форм происходит недостаточно высокими темпами.

Применительно к сегменту рынка труда выпускников вузов взаимодействие факторов, обуславливающих развитие и все более широкое распространение нестандартных, неустойчивых форм занятости, может быть представлено следующим образом.

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 параметров рынка труда, вызывая сдвиги объективного и субъективного характера в спросе и предложении рабочей силы из числа молодых специалистов.

Основными нестандартными формами занятости, представленными в настоящее время на региональном рынке труда, на наш взгляд, следует считать такие, как:

- работа в штате, но без нормированного рабочего времени и оплаты труда, а также без коллективного договора;

- работа по временным контрактам (подрядам) – на основе гражданско-правовых договоров;

- аутсорсинг – обслуживание ряда функций фирм(ы) персоналом другой компании по субподряду;

- «заемный труд» – аутстаффинг или лизинг персонала на основе оформления работодателем выведенных за штат работников или найма требуемых через агентства занятости – посредников на рынке труда;

- фриланс – удаленная занятость, телетруд;

- работа на дому – различные виды самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности (ИТД), индивидуального предпринимательства, в том числе без оформления;

- добровольная неполная занятость;

- поденная работа и работа по вызову;

- занятость в неформальном секторе экономики.

В условиях значительных структурных диспропорций между спросом на рабочую силу и ее предложением на рынке труда в сегменте выпускников вузов развитие нестандартных форм занятости может рассматриваться как один из важных инструментов повышения эффективной занятости молодых специалистов.

Наши социологические данные (опрос населения Воронежской области по проблемам занятости проведен в апреле 2016 года; число респондентов – 994 чел. в возрасте от 18 до 72 лет, выборка репрезентативна по параметрам: пол, возраст, уровень образования) свидетельствуют о том, что более трети работающих молодых людей (39,4 %) охвачены неофициальной занятостью. Тем не менее студенты старших курсов и выпускники вузов работают неофициально в 1,4 реже своих сверстников, не имеющих высшего образования. При этом выпускники вузов реже трудятся на условиях неполного рабочего времени (12,4 % против 18,2 % в целом по массиву молодежи в возрасте до 30 лет) и чаще – на условиях гибкого графика (36,2 и 33,3 % соответственно).

Несмотря на то что только 41,3 % выпускников удовлетворены имеющейся работой, изменить форму занятости хотели бы только 11,9 %. Основной причиной недовольства является уровень оплаты труда, а не форма занятости. Не случайно 46,7 % хотели бы иметь возможность дополнительного заработка. В этой связи показательно, что 21,2 % опрошенных молодых людей получают заработную плату, близкую к средней по региону, 12,1 % – превышающую среднюю (в том числе 3,0 % – значительно превышающую), две трети (66,7 %) – ниже средней. Среди тех выпускников, которые работают неофициально, 40,9 % перешли бы к официальной занятости при условии гарантии такой же или более высокой оплаты труда.

Значительная часть работающих выпускников вузов сталкивается с тем, что на них не распространяются многие формы социальной защиты («социального пакета»):

- получение «белой» заработной платы (38,5 %),

- наличие профсоюзной организации (36,4 %),

- отчисления работодателем взносов в страховые фонды (28,1 %),

- отсутствие в организации коллективного договора (27,3 %),

- предоставление в полном объеме оплачиваемого отпуска (18,2 %),

- предоставление компенсаций за сверхурочную работу (18,2 %).

Корреляционный анализ сложившегося и желаемого положения выявил значительные несовпадения между ними (см. таблицу).

Т а б л и ц а

Отношение выпускников вузов к различным формам нестандартной занятости, в % к опрошенным

Форма нестандартной занятости	Работают	Предпочли бы работать
Работа в штате, но без нормированного рабочего времени и оплаты труда	17,9	5,2
Работа по временным контрактам (подрядам) – на основе гражданско-правовых договоров	9,2	28,0
Работа на условиях аутсорсинга	2,4	14,8
Работа на условиях «заемного труда» – аутстаффинга или лизинга	1,5	9,4
Работа фрилансером – удаленная занятость, телетруд	5,6	10,8
Работа на дому	1,5	5,7
Добровольная неполная занятость	4,4	4,4
Поденная работа и работа по вызову	0,2	0,0
Занятость в неформальном секторе экономики	12,0	1,5

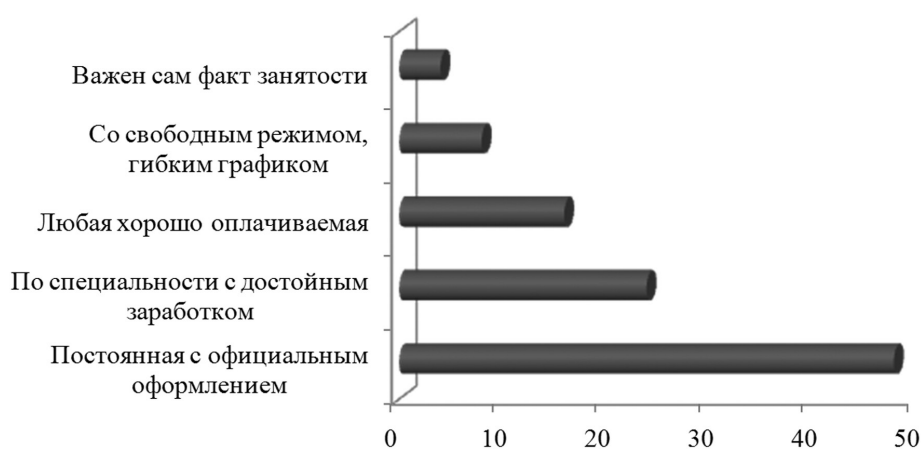


Рисунок. Значимость параметров вариантов занятости, в % к опрошенным

Таким образом, налицо сложившиеся резервы для развития таких форм нестандартной занятости, как аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг, фриланс, временная занятость (подразумевающая выполнение работ в рамках конкретного проекта).

Главными признаками при выборе вариантов работы для выпускников вузов являются ее постоянный характер и официальность оформления (рисунок). Таким образом, при формировании соответствующей законодательной базы (которая отсутствует, например, применительно к фрилансу) большинство нестандартных форм занятости приобрели бы привлекательность в глазах молодых специалистов с высшим образованием.

С учетом изложенного можно заключить, что для выпускников вузов различные формы нестандартной занятости могли бы стать хорошей альтернативой стандартным формам при условии, что эти новые формы удовлетворяют нескольким условиям: они не выходят за рамки нормативно-правового поля и обеспечивают достойный уровень оплаты труда.

Анализ развития нестандартной занятости выпускников вузов показывает, что оно сдерживается рядом причин. С одной стороны, это обусловлено недостаточной информированностью как работодателей, так и потенциальных работников о достоинствах новых форм занятости, с другой – несформированностью нормативно-правовой базы.

Мы полагаем, что развитие нестандартной занятости в значительной мере будет способствовать развитию инновационной занятости, которая представляет собой способность отдельного человека, кадрового потенциала фирмы, трудовых ресурсов отрасли, экономически активного населения территории максимально быстро приспосабливаться к новым потребностям экономики [7–8]. В рамках такого подхода важнейшей задачей высшего образования становится переход от обучения преимущественно конкретным знаниям и навыкам и продуцированию информации к развитию творческого потенциала, формированию способностей к самообучению, готовности к обучению на протяжении всей жизни [9, с. 77].

ЛИТЕРАТУРА

1. Ваховский Е. В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики : дис. ... канд. экон. наук / Е. В. Ваховский. – Саратов, 2016. – 171 с.

2. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. – М. : ГУВШЭ, 2005. – 36 с.

3. Цыганкова И. В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / И. В. Цыганкова, В. А. Базжина, О. Ю. Никишина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24 (270). – С. 71–86.

4. Шипов А. В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике / А. В. Шипов // Молодой ученый. – 2010. – № 7. – С. 136–138.

5. Потуданская В. Ф. Классификация нестандартных форм занятости / В. Ф. Потуданская, А. В. Мокрецова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2012. – № 1 (18). – С. 75–79.

6. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере : феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринокпраці та зайнятість населення : наук.-вироб. журн. / Ін-т підготовки кадрів держ. Служби зайнятості України. – Київ. – 2014. – № 2. – С. 3–6 ; № 3. – С. 10–13.

7. Васюнина Л. А. Механизм регулирования рынка труда при формировании инновационного типа занятости населения / Л. А. Васюнина, Е. В. Борисова. – Режим доступа: [www.sor.volsu.ru/journal/TEST1/index02.shtml](http://www.sor.volsu.ru/journal/TEST1/index02.shtml)

8. Симченко Н. А. Институциональные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью / Н. А. Симченко, С. Ю. Цёхла, И. Г. Павленко // Российское предпринимательство. – 2015. – Т. 16, № 22. – С. 4135–4144.

9. Каткульский Е. Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний / Е. Д. Каткульский // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2013. – № 15. – С. 74–78.

*Воронежский государственный университет  
Маслова Е. В., магистр менеджмента, кандидат филологических наук, доцент ВГУ, заместитель руководителя Департамента труда и занятости населения Воронежской области  
E-mail: [evmas@yandex.ru](mailto:evmas@yandex.ru)  
Тел.: 8(473)212-70-71*

*Voronezh State University  
Maslova E. V., Master of Management, Candidate of Philology Sciences, Associate Professor, Deputy Head of Labour Department and Employment of Population of the Voronezh Region  
E-mail: [evmas@yandex.ru](mailto:evmas@yandex.ru)  
Tel.: 8(473)212-70-71*