

Ссылка для цитирования этой статьи:

Решетникова Ю.И. Перспективы развития нетрадиционных форм занятости на рынке труда // Human Progress. – 2017. - Том 3, № 8 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_8/Reshetnikova.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.538

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НЕТРАДИЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА



Решетникова Юлия Игоревна

Ассистент службы персонала

ООО «НОРД»

студент направления «Управление персоналом»

yuliaresh01@yandex.ru

ул. Сурикова, 51,

г.Екатеринбург, РФ, 620144

+7 (343) 310-00-92

Аннотация. Статья содержит анализ существующих в России и мире нетрадиционных форм занятости населения. Автор исследовал такие нетрадиционные формы занятости, как домашнего труда и самозанятости, заемный труд, лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг услуг, телетруд, фриланс. В статье кратко изложены отличия нетрадиционных форм занятости от традиционных; систематизированы достоинства и недостатки применения нетрадиционных форм занятости для работников, работодателей и общества в целом. Автором сделан вывод, что нетрадиционные формы занятости будут развиваться далее, поскольку они позволяют не только сократить затраты на персонал, сбалансировать работу и личную жизнь работников, но и увеличить фактический возраст занятых в стране, что особенно важно в условиях дефицита рабочей силы и неблагоприятных тенденций пенсионного обеспечения. В заключении автор делает вывод, что запрет нетрадиционных форм занятости непродуктивен и предлагает подробно изучить влияние таких форм занятости на развитие экономики страны.

Ключевые слова: занятость; нетрадиционные формы; рынок труда; самозанятость; МОТ.

ЖЕЛ коды: J 20; J 21; J 40.

Введение

В мировой практике законы о трудовой занятости основаны на понятии бессрочной полной рабочей занятости, для которой характерны стандартные трудовые отношения, т.е. полный рабочий день и подчинение работника работодателю.

На наш взгляд, стандартные трудовые отношения потому и имеют большое применение, что выгодны и работникам, поскольку обеспечивают защиту их прав, и работодателям, которые весьма заинтересованы в стабильной рабочей силе на своих предприятиях и в сохранении потенциала талантливых специалистов.

Но «в последние десятилетия в промышленно развитых и развивающихся странах наблюдался переход от стандартных к нестандартным формам занятости» [1]. Целью настоящего исследования является анализ существующих нетрадиционных форм занятости населения, выявление их отличий, преимуществ и недостатков от традиционных форм, и перспектив их использования.

Нетрадиционные формы занятости: современное состояние и перспективы использования

Под понятием нестандартной занятости кроются «все те формы занятости, которые по какому-либо критерию отличаются от определения стандартной» [2]. В таблице 1 рассмотрим основные группы нестандартных форм более подробно и дадим главное отличие стандартных форм от нестандартных.

Данная классификация соответствует выводам, сделанным в ходе Совещания экспертов по нестандартным формам занятости в Женеве в феврале 2015 г.

Основой этого Совещания стал доклад МОТ, в котором говорилось об усилении роста нестандартных форм занятости не только в развивающихся странах – там, где рынок труда всегда заполнен дешевой рабочей силой, не имеющей постоянной занятости, но и во многих промышленно развитых странах.

Так, «В Европе, и в США отмечаются высокие показатели случаев вынужденного неполного рабочего дня, а в Великобритании четыре пятых всех работников, нанятых на условиях срочных контрактов, либо проходят испытательный срок, либо не могут найти постоянную работу. В Греции, Португалии и Испании эта цифра достигает более 90 процентов» [3]. По оценкам МОТ, в мире доля таких работников уже превышает 50% [4].

Табл.1: Нестандартные формы занятости (по данным МОТ) ¹

Форма нестандартной занятости	Сущность формы	Проявление данного элемента в стандартной форме занятости
Временная занятость	Подразумевает срочные трудовые договоры, включая договоры на выполнение проекта или договоры на выполнение определенных работ; сезонная работа; случайный труд, включая работу по дням	Только бессрочный трудовой договор.
Работа на неполное рабочее время и работа по вызову	Продолжительность рабочего времени меньше, чем у работников с полной занятостью; маргинальная занятость на условиях неполного рабочего времени; работа по вызову, включая договоры с нулевой нормой рабочего времени	Полное рабочее время.
Многосторонние трудовые соглашения	Подразумевает такие отношения, как «распределение работников», «лизинг работников» и «многосторонний заемный труд»; передача на субконтракт временного заемного труда и услуг	Прямые отношения подчинения с конечным пользователем.
Замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость	«Люди могут предлагать свой труд или свои услуги как зависимые работники по контрактам и работе по найму, или, как самостоятельно занятые трудящиеся по гражданским или коммерческим контрактам». С юридической точки зрения, эти «формы занятости» действуют вне рамок трудовых отношений [5, с. 25]	Трудовые правоотношения носят законный юридический характер.

Россия также не составляет исключение в вопросе применения нестандартных форм занятости. По данным МОТ, наиболее распространенными в РФ являются неформальная (20%) и временная занятость (10%), причем временная занятость в последние годы растет высокими темпами. Опять же по данным МОТ, в нестандартную занятость чаще вовлечены женщины, чем мужчины, в среднем 57% от общего числа таких работников. Вообще, по данным Росстата РФ, большую часть работников неформального сектора представляют мужчины, а в рамках временных контрактов чаще трудятся женщины [4].

По мнению автора, распространение нестандартных форм занятости вполне закономерный процесс, потому что формирование современной российской экономики диктует необходимость усиления гибкости рынка труда для эффективного реагирования на быстро меняющиеся условия.

Например, для надомного труда и самозанятости характерна гибкость рабочего времени. Работник сам определяет время своей трудовой занятости. Рациональное использование рабочего времени также «характерно для таких форм, как заемный труд, неполная занятость, фриланс» [6, с. 36].

Заемный труд – это новая форма на российском рынке труда, которая предполагает участие в трудовых отношениях трех сторон: работника, рекрутингового агентства, т.е. по-

¹ Составлено автором по: [2].

средника и предприятия-заказчика. К заемному труду можно отнести лизинг персонала, подбор временного персонала, аутсорсинг и аутстаффинг.

Лизинг персонала – это предоставление рабочей силы на длительный срок, от трех месяцев до нескольких лет, подбор временного персонала подразумевает предоставление работников на короткий период, от одного дня до двух-трех месяцев.

Суть аутсорсинга состоит в том, что часть отдельных операций или функций передается на выполнение сторонней организации, т.е. для достижения своих целей предприятие использует частично труд чужой рабочей силы, тем самым используя современные технологии и знания сторонних специалистов для выполнения каких-либо вспомогательных функций своего предприятия.

Аутстаффинг – это вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера. Сотрудники продолжают работать на прежнем месте, но обязанности работодателя по отношению к ним выполняет агентство. Компания-аутстаффер берет на себя полное обеспечение сотрудника, включая выдачу документов, подтверждающих работу, банковских зарплатных карт и переводов оплаты труда, решение текущих вопросов с рабочими, управление персоналом, налоговую отчетность в государственные органы и фонды и т.п. [6, с.37].

Заемный труд разрешен во многих развитых странах благодаря принятой МОТ в 1997 г. Конвенции № 181, разрешившей деятельность частных агентств занятости. В России эта Конвенция не ратифицирована, кроме того, в Трудовой Кодекс РФ с 1 января 2016 г. введена статья 56.1, которая гласит: «Заемный труд запрещен» [7]. Тем не менее, он, наверняка, существует на российском рынке труда, но только не в «чистом» виде, а завуалирован под разными современными направлениями.

ТК РФ статьей 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников» дает возможность обойти запрет статьи 56.1. У предприятий есть возможность привлечения персонала у тех компаний, которые зарегистрированы как частные агентства занятости и имеют государственную аккредитацию. Срок привлечения работников может быть не более 9 месяцев и обязательно должны быть определены условия привлечения, например, запрет на использование привлеченных работников на особо вредных работах, для замены бастующих и т.д.

Такая нестандартная форма как телетруд или (mobile Telearbeit) подразумевает использование работником в своей трудовой деятельности современных средств связи для работы (ноутбук, мобильный телефон, факс). Рабочее место в данном случае может быть совершен-

но не связано с местностью, на которой располагается основное предприятие: работник может выполнять трудовые задания в поезде, гостинице, филиале и т.д., иными словами подразумевается высокая географическая мобильность работника [8].

На российском рынке труда появилась еще одна форма нестандартной занятости – фриланс, что означает труд вне штата компаний. Характерными чертами фриланса являются: использование информационных и телекоммуникационных систем в трудовой деятельности, т.к. вся работа либо какая-то ее часть выполняется дистанционно, определенная независимость от работодателя, свободный график работы [9; 10].

Фрилансер дословно переводится как свободный работник и этим он принципиально отличается, например, от «телеработника», который состоит в штате организации. Фрилансеров обычно привлекают для выполнения какого-нибудь конкретного проекта, и даже для одновременного выполнения трудовых заданий для нескольких предприятий. Также в России в категорию фрилансеров относят и индивидуальных предпринимателей и временных наемных работников. «В настоящее время ТК РФ не регулирует многие стороны фриланса, соответственно, нельзя говорить о социальной защищенности фрилансера» [6, с.39].

Судя по наметившимся тенденциям, нестандартные виды занятости будут распространяться и дальше, и не только на российском рынке труда, но и на мировом. Причина очевидна, за счет нестандартных форм «рынок труда получает в свое распоряжение эффективные механизмы, позволяющие развиваться субконтрактным отношениям и аутсорсингу, а также радикально увеличить средний возраст работников, несмотря на их более ранний выход на пенсию» [11].

И действительно, нестандартные формы могли бы стать реальной альтернативой увеличению пенсионного возраста в РФ: например, работник выходит на пенсию в 55 или в 60, размер пенсии начисляется ниже расчетного, исходя из того, что у работника есть возможность зарабатывать средства с помощью нетипичных видов занятости.

К достоинствам нестандартных форм занятости можно отнести [11]:

- возможность создания лучшего баланса времени между семьей и работой;
- возможность получать образование на дневных формах обучения в учебных заведениях;
- занятость для представителей социально незащищенных групп населения;
- поддержание работником уровня своей квалификации и работоспособности;
- возможность совмещения данной работы с другими видами деятельности.

К недостаткам следует отнести:

– нежелание работодателя официально оформлять отношения с работником, что в свою очередь не дает возможности работнику рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ;

– отсутствие возможности построить карьеру;

– отсутствие регулярности получения доходов;

– работодатель не может осуществлять непосредственный контроль за процессом труда, определить качество выполненной работы;

– для работодателя нет возможности получить достоверную информацию о квалификации и добросовестности работника;

– для государства нестандартные формы занятости ведут к расширению теневой занятости и недобору налогов. [12, с. 92].

Заключение

По всему вышесказанному можно сделать вывод – нестандартные формы занятости влияют на рынок труда, и это влияние неоднозначно. С точки зрения государственного регулирования рынка труда, просто запретить применение этих форм не совсем правильно, поскольку так или иначе эти формы уже применяются в сфере трудовой занятости.

Как минимум, надо оценить позитивное и негативное воздействие этих форм на рынок труда, и на основе этой оценки выработать комплекс мер, поддерживающих позитивное влияние, если оно способствует достижению и сохранению баланса на рынке труда, рациональному использованию рабочего времени и трудового потенциала работников.

Литература

1. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf
2. Кулькова И.А., Воробьева Н.В., Плутова М.И. Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Екатеринбург, 2016. 144 с.
3. Сайт Industri Global Union [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.industrialunion.org/ru>
4. Сайт Audit-it.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.audit-it.ru](http://www.audit-it.ru)

5. Международная конференция труда 91-я сессия 2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>
6. Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография / Е.В. Маслова, Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. - 121 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. база данных Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru>
8. Цыганкова И.В. Телетруд как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teletrud-kak-odna-iz-form-nestandardnoy-zanyatosti-rabotnikov-opyt-frg>
9. Popiel, P. “Boundaryless” in the creative economy: assessing freelancing on Upwork // *Critical Studies in Media Communication*. – 2017. - 34(3). - с. 220-233.
10. Scalabrino, S., Pareschi, R., Geremia, S., Bogetti, M., Oliveto, R. Freelancing in the economy 4.0: How information technology can (really) help / *Social Media for Knowledge Management Applications in Modern Organizations*. – 2017. - с. 290-314.
11. Шипов А.В. Применение нетрадиционных форм занятости в рыночной экономике // Молодой ученый. 2010. №7. С. 136-138.
12. Чистова Е.Г. Особенности телеработы как новой формы организации труда. Высшее образование для XXI века: VI Международная научная конференция. – М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2009.

DEVELOPMENT PROSPECTS OF NON-TRADITIONAL EMPLOYMENT FORMS ON THE LABOR MARKET

Julia Reshetnikova

Staff Service Assistant «NORD» Ltd.

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article contains an analysis of the existing in Russia and the world non-traditional forms of employment. The author investigated such non-traditional forms of employment as home-based work and self-employment, extra work, staff leasing, out-staffing, outsourcing of services, telecommuting, freelance. The article briefly outlines the differences between nontraditional forms

of employment and traditional ones; the advantages and disadvantages are systematized of using non-traditional forms of employment for workers, employers and society as a whole. The author concluded that non-traditional forms of employment will develop further, as they allow not only to reduce personnel costs and to maintain workers' work-life balance, but also to increase the actual employed age in the country, which is especially important in conditions of labor shortage and unfavorable pension trends security. In the conclusion, the author concludes that the prohibition of non-traditional forms of employment is unproductive and offers a detailed study of such employment forms impact on the development of the country's economy.

Keywords: employment; unconventional forms; labor market; self-employment; ILO.

JEL Code: J 20; J 21; J 40.

References:

1. Non-standard forms of employment. Analysis of problems and prospects for solutions in different countries. Overview version. International Labor Office - Geneva: ILO, 2017 [Electronic Resource]. - URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf
2. Kulkova, I.A., Vorobyova, N.V., Plutova, M.I. Methodical support of human resources management. Yekaterinburg, 2016. 144 p.
3. Website of Industri Global Union [Electronic resource] .- URL: <http://www.industrialunion.org/en>
4. Site Audit-it.ru [Electronic resource]. - URL: <http://www.audit-it.ru> International Labor Conference
5. The 91st session of 2003 [Electronic resource]. - URL: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>
6. Maslova, E.V. Labor market and employment regulation: development of professional competencies and job opportunities for young professionals: monograph / E.V. Maslova, Voronezh State University. - Voronezh: Publishing House of VSU, 2017. - 121 p.
7. The Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ. database Consultant Plus [Electronic resource]. - URL: <https://www.consultant.ru>
8. Tsygankova, I.V. Teletrud as one of the forms of precarious work of workers (the experience of Germany). [Electronic resource]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teletrud-kak-odna-iz-form-nestandartnoy-zanyatosti-rabotnikov-opyt-frg>
9. Popiel, P. "Boundaryless" in the creative economy: assessing freelancing on Upwork // Critical Studies in Media Communication. - 2017. - 34 (3). - P. 220-233.

10. Scalabrino, S., Pareschi, R., Geremia, S., Bogetti, M., Oliveto, R. Freelancing in the economy 4.0: How information technology can (really) help / Social Media for Knowledge Management Applications in Modern Organizations. - 2017. - p. 290-314.
11. Shipov, A.V. Application of non-traditional forms of employment in a market economy // Young Scientist. 2010. № 7. Pp. 136-138.
12. Chistova, E.G. Features of teleworking as a new form of work organization. Higher Education for the 21st Century: VI International Scientific Conference. - Moscow: Izd-vo Mosk. human. University, 2009.

Contact

Julia Reshetnikova

Staff Service Assistant «NORD» Ltd.

51, Surikova Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

yuliaresh01@yandex.ru

Научный руководитель: канд. экон. наук, преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
М.И. Плутова.