

УДК 331.52

РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ**О.Д. Куксова**

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, г. Москва

Представлена характеристика и обобщены признаки нестандартных форм занятости, разнообразие которых связано с развитием и повышением доступности технологий, дано определение виртуальной занятости. Подчеркивается, что распространение нестандартных форм занятости является ответом рынка труда на происходящие изменения в экономике.

Ключевые слова: *нестандартные формы занятости, виртуальная занятость, фриланс, заемный труд.*

Изменения в отношениях занятости происходили поэтапно под влиянием таких факторов, как рост численности населения, развитие технологий, смена экономических формаций.

С развитием технологий в конце XVIII в. первая промышленная революция распространила производства с применением водяных и паровых двигателей, орудиями труда стали выступать станки (1784 г. – первый ткацкий станок), еще преобладал ручной труд, но распространялась грамотность, использовалась почтовая связь. В начале XX в. вторая промышленная революция положила начало массовому производству с электроприводом на основе разделения труда, труд основных рабочих осуществлялся с использованием машин, массово распространяется общее и специальное образование, развивается электросвязь (телеграф, телефон). Уже к концу XX в. третья промышленная революция привела к применению электронных и информационных технологий для развития последующей автоматизации производства, значительно повысился уровень образования средствами связи выступают радиосвязь и электроника. В настоящее время четвертая промышленная революция основывается на киберфизических системах.

Массовое промышленное производство, конвейерные технологии дали толчок к распространению стандартной занятости в XIX в. К концу XX в. технический прогресс изменил условия для определения стандартной занятости. На современном этапе развития рынка труда происходит диверсификация форм занятости и размывание ее традиционных форм.

В докладах международной организации труда к нестандартным формам занятости относят работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы, т.е. временные или срочные контракты, агентская занятость, самозанятость, неполный рабочий день. Нестандартные формы проявляются в отклонении условий трудового договора от традиционного стандарта, и представляет тип трудовых отношений, когда есть возможность работать на нескольких заказчиков одновременно. Работник становится зависимым от числа заказчиков и регулярности их появления.

К нестандартным формам занятости принято относить: временную, сверхзанятость, неполную (частичную), самостоятельную занятость,

неформальную занятость, случайную занятость, заемный труд, дистанционную занятость, гибкие формы занятости, фриланс, смешанную занятость.

Определение нестандартной занятости является дискуссионным, а единой классификации и общепринятых определений различных форм не установлено. Дадим краткую характеристику ключевым нестандартным формам занятости (табл. 1).

Таблица 1
Характеристика ключевых нестандартных форм занятости

Название формы занятости	Краткая характеристика	Закрепление трудовых отношений
Временная (непостоянная, неустойчивая)	Сезонная работа, случайная, разовая занятость	Временный контракт с ограничением срока работы или ее объема. Работники заключившие гражданско-правовой договор на исполнение объема работ или услуг.
Сверхзанятость	Продолжительность рабочего времени выше, установленной величины (как правило, 40 рабочих часов в неделю)	Формальное закрепление трудовых отношений не является обязательным
Неполная (частичная занятость)	Работа в течении неполного рабочего дня (недели, месяца) обусловленная либо выбором работника (добровольная), либо по инициативе работодателя (вынужденная).	Трудовые отношения могут закрепляться традиционными трудовыми договорами или формальное закрепление может отсутствовать вовсе.
Самостоятельная занятость (надомный труд)	Позволяет индивиду самостоятельно накапливать человеческий капитал и требует высокий уровень самомотивации.	Отсутствие официального статуса, сложность в правовом регулировании
Гибкие режимы труда и отдыха	Скользящее время начала и окончания рабочего дня	В трудовом договоре указывается гибкость режимов труда
Смешанная занятость	Сочетания нетрадиционных и стандартных форм занятости	Применение трудового договора или гражданско-правовой договор на исполнение объема работ или услуг.

Источник: составлено по [1, с. 205–212]; [2, с.19–22]; [7; с. 3–12].

Среди нестандартных форм занятости также можно выделить те, которые в экономике являются уже устоявшимися. К такой категории можно отнести следующие формы занятости: неполную занятость, временную (непостоянную, эпизодическую), самозанятость, гибкую занятость. К специфическим формам нестандартной занятости, которые приобрели

популярность с распространением информационных технологий, характерных для инновационной экономики и информационного общества, являются заемный труд, дистанционная работа, телетруд, фриланс.

Нестандартные формы занятости предполагают развитие е-занятости. Возникают такие виды современного надомного труда как дистанционный труд, телеработа (телезанятость), электронное надомничество. Существуют различные организационные формы виртуальных рабочих мест.

Технический прогресс привел к возникновению виртуальной формы занятости. Она является одним из видов дистанционной занятости, так как взаимодействие работодателя и работника осуществляется посредством использования телекоммуникационных технологий, работник и работодатель могут не встречаться в реальной жизни и не видеть друг друга. Для виртуальных форм занятости характерно удаление работника от офиса, гибкий режим рабочего времени и использование информационно-коммуникационных технологий для выполнения обязанностей.

Виртуальная занятость представляет собой работу в сети Интернет, основана на использовании информационных технологий, что позволяет активно использовать гибкий режим рабочего времени для работника. Виртуальная занятость (телеработа, удаленная работа) предполагает гибкие взаимоотношения работника и работодателя на рынке труда с использованием различных средств телекоммуникации и возможностью выполнять обязанности удаленно от фактического месторасположения работодателя в сети Интернет. Для виртуальной занятости характерны такие понятия как «телеработа» и «теледоступ».

В 1990г. МОТ предложила определение «телеработы», которое характеризовалось существованием дистанции от традиционного рабочего места и использованием коммуникационных технологий [3, с.51]. Это «форма работы, при которой:

1.Работа осуществляется с места, удаленного от центрального офиса или производственных площадей, отделяя работника от персональных контактов с коллегами, находящимися там.

2.Новые технологии делают это отделение возможным с помощью соответствующих коммуникаций» [4].

Согласно определению «телеработы», данному на конгрессе профессиональных союзов Великобритании, «дистанционная работа – работа, осуществляемая (облегчаемая) с помощью информационных и телекоммуникационных технологий».

В Трудовом кодексе РФ, ст. 312.1. дается определение дистанционной работы, «как выполнение определенной трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящиеся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работниками и работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего использования, в том числе Интернет» [4]. Предметом трудовых

отношений выступает результат, представляемый виртуально (удаленно), а трудовые отношения могут быть закреплены гибкими трудовыми контрактами.

Под заемным трудом понимается работа, выполняемая работником, нанятым специализированной организацией (агентом), которая предоставляет работника в распоряжение третьей стороне (организации), для выполнения временного труда [5, с.86]. Существуют различные виды заемного труда (лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг). С 1 января 2016 г. Введена новая статья трудового кодекса РФ (ст. 56.1) «Запрещение заемного труда». Но привлекать работников для выполнения работ в других организациях все же можно при соблюдении ряда условий. Согласно ст. 18.1 в Законе «О занятости населения» вводится такое понятие, как «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)», также в Трудовом кодексе РФ есть глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». На российском рынке труда аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала пользуется спросом в крупных компаниях, а на Западе привлечение персонала на основе таких форм занятости интересует малый и средний бизнес [6, с.5].

Следующая форма нестандартной занятости, характерная для e-занятости, – фриланс, предполагающий отсутствие формализованных процедур заключения трудовых отношений. Чаще всего он носит неформальный договорной характер. На развивающемся рынке удаленной работы формируется своя инфраструктура, представленная сайтами для поиска удаленной работы. Первый подобный ресурс [www. Elance. Com](http://www.Elance.com) обозначил распространение новой категории работников – электронных фрилансеров. Другими мировыми источниками являются [www. Guru.com](http://www.Guru.com), [www. Getfreelancer.com](http://www.Getfreelancer.com). В России крупнейший ресурс – www.free-lancer.ru, чья аудитория составляет более 100 тыс. человек.

Появление названных форм занятости стало возможно с развитием современных коммуникационных и информационных технологий, их доступностью и относительной дешевизной. Подобные формы занятости оказывают влияние на рынок труда, делая его более гибким в отношениях работодателя по вопросам использования, найма и увольнения работника. Появление нестандартных форм занятости как следующий этап развития рынка труда, это ответ на те изменения (всеобщие тренды), которые происходят в мире и обществе – глобализация, проникновение технологий, компьютеризация.

Список литературы

1. Дашкова Е.С. Нестандартная занятость в России // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2014. № 2. С. 19–21.
2. Черкасов В.Е., Ваховский Е.В. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики // Вестник ПАГС. 2012. №2. С. 205–212.
3. Закалюжная Н.В. Развитие представлений о правовом понятии дистанционной работы // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия История и право, 2015. №1 (14). С. 49–54.
4. International Labour Office: Conditions of Work Digest on Telework. Geneva: ILO, 1990. Vol.9, N 1. P.103.

5. Трудовой кодекс РФ: федер. Закон от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Лушникова М., Лушников А. Заемный труд: исторический опыт и перспективы трудового регулирования // Человек и труд. 2004. №7. С. 85–88.
7. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Социальные исследования. 2008. №11. С. 3–12.

THE DEVELOPMENT OF UNCONVENTIONAL FORMS OF EMPLOYMENT

O.D. Kuksova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

The article describes and summarizes the features of some unconventional forms of employment, the variety of which is associated with the development and the availability of technologies. The author gives the definition of virtual employment. The author highlights that the spread of unconventional forms of employment is a response of the labor market to the ongoing changes in the economy.

Keywords: unconventional forms of employment, e-employment, freelance, agency work.

Об авторе:

КУКСОВА Ольга Дмитриевна – аспирант кафедры управления человеческими ресурсами, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, г. Москва, e-mail: kuksova_od@mail.ru

About the author:

KUKSOVA Ol'ga Dmitrievna – PhD student of human resource management department, e-mail: kuksova_od@mail.ru

References

1. Dashkova E.S. Nestandartnaja zanjatost' v Rossii // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Jekonomika i upravlenie. 2014. № 2. S. 19–21.
2. Cherkasov V.E., Vahovskij E.V. Nestandartnye formy zanjatosti v uslovijah postindustrial'noj jekonomiki // Vestnik PAGES. 2012. №2. S. 205–212.
3. Zakaljuzhnaja N.V. Razvitie predstavlenij o pravovom ponjatii distancionnoj raboty // Izvestija Jugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Serija Istorija i pravo, 2015. №1 (14). S. 49–54.
4. International Labour Office: Conditions of Work Digest on Telework. Geneva: ILO, 1990. Vol.9, N 1. R.103.
5. Trudovoj kodeks RF: feder. Zakon ot 30 dek. 2001 g. №197-FZ - Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPljus».
6. Lushnikova M., Lushnikov A. Zaemnyj trud: istoricheskij opyt i perspektivy trudovogo regulirovanija // Chelovek i trud. 2004. №7. S. 85–88.
7. Kozina I.M. Zaemnyj trud: social'nye aspekty // Social'nye issledovanija. 2008. №11. S. 3–12.