

АТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ТРУДА

ТАТЬЯНА КОЛЕСНИКОВА, др., с.н.с. ИЭФС

The different forms of atypical employment on the modern global labor market and its characteristics are analyzed in this paper. The motivation of widespread of specific forms of labor relations is provided. The features of atypical labour are revealed and also advantages and disadvantages, their tendencies are identified.

Keywords: atypical labour, temporary or fixed-term employment, part-time employment, own-account workers, temporary work agencies, self-employment, informal employment, freelance, staff offshore, labor market flexibility.

JEL Classification: H55, M59, J2, J8

Усложнившаяся организация экономики, ее трансформация сформировала на современном рынке труда специфические - атипичные формы трудовых отношений (*atypical labour*), которые получили самое широкое распространение. Однако, конфигурация данных форм труда не всегда однозначно поддается классификации.

Стандартная форма занятости предполагает работу за заработную плату на основе трудового договора в режиме полной занятости. Такая форма деятельности дает представление о регулярной занятости, является нормой трудовых отношений и относится к **типичным** формам труда. Именно такой вид занятости в большинстве развитых стран установлен законодательством. Все иные формы труда, отличающиеся от стандартной, условно определяются как **атипичные** или **нестандартные**.

Стандартная форма трудовой деятельности длительное время преобладала в сфере занятости. Объективными предпосылками возникновения и развития атипичных форм занятости является реформирование и модернизация экономики, усиление конкуренции, которые «сопровождались сужением возможностей для создания стандартных – полных и постоянных – рабочих мест для всех нуждающихся в них» [1, стр.6]. В то же время, увеличилась численность населения желающих работать. «Массовый выход на рынок труда замужних женщин, пенсионеров и студентов расширил предложение «нестандартного труда», создав тем самым значительный спрос на рабочие места фиксированной длительности, с сокращенным рабочим временем и гибким графиком работы» [1, стр.7]. Расширению атипичных форм занятости также способствовали глобализационные процессы, которые размывают границы между экономиками разных стран. Таким образом, появление и развитие разнообразных атипичных форм занятости, обусловлено развивающимися экономическими процессами и является отражением современной реальности, выражающейся в гибкости функционирования рынка труда. По мнению американского социолога А. Каллеберга: «стандартная организация иерархических трудовых отношений скорее является исторической аномалией, тогда как разнообразные формы нестандартной занятости – общим правилом» [3, стр.342].

На современном мировом рынке рабочей силы можно выделить три основные формы нестандартной организации занятости: **временная, неполная и самостоятельная**.

Непостоянная или временная занятость (*temporary or fixed-term employment*) является широко используемой в формальном секторе экономики формой нестандартной занятости на рынке труда. Данная форма занятости действует на основе трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок, в результате которой образуются незначительные доходы. «В большинстве стран мира временные работники (включая занятых по срочным контрактам, занятых по контрактам на выполнение определенного объема работ, сезонных работников, сотрудников агентств, предоставляющих трудовые услуги третьим лицам, разовых работников, работников по вызову и т.д.) являются быстро растущим сегментом нестандартной занятости [2]. Такая форма занятости может быть дополнительной трудовой деятельностью или подработкой.

Одной из своеобразных форм временной занятости является такая разновидность трехсторонних трудовых отношений как **аренда персонала** (*temporary work agencies*). Многие частные агентства занятости оказывают посреднические услуги обратившимся к ним фирмам-заказчикам по предоставлению персонала во временное использование, которое может ограничиваться от нескольких дней до нескольких месяцев. Далее агентства-посредники предоставляют их другим предприятиям-заказчикам рабочей силы. Таким образом, для работника формально работодателем является нанявшая его специализированная компания, а фактически же работник выполняет работу для компании-заказчика. Данная форма труда позволяет работодателю быстрее, чем при постоянной занятости, реагировать на конъюнктуру рынка, а людям получить возможность включиться в активную занятость, хотя и временную. Аренда персонала регулируется Конвенцией Международной Организации Труда № 181 «О частных агентствах занятости», принятой 19 июня 1997 года в Женеве. В статье 1 пункте 1b данной Конвенции четко сформулировано, что частным агентствам занятости, кроме услуг, связанных с поиском работы, предоставляется право осуществлять «услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне, которая может быть физическим или юридическим лицом, устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение».

Расширяет спектр атипичных форм занятости *неполная* или *частичная* занятость (*part-time employment*), распространенная в формальном секторе экономики многих стран. Данная форма занятости предполагает такие взаимоотношения между работником и работодателем, при которых по обоюдному соглашению могут быть установлены неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, при этом оплата труда будет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа по временному трудовому договору предусматривает, что в случае окончания срока действия трудового договора увольнение следует автоматически. Такая гибкая форма занятости используется как способ перераспределения рабочего времени между участниками рынка труда.

Еще одним видом атипичной занятости является *самозанятость* (*self-employment*). Данная форма занятости включает работодателей, членов производственных кооперативов и занятых на индивидуальной основе (*own-account workers*). МОТ дает следующие определения понятий относящихся к данной категории [4]:

- *самостоятельная занятость* это занятость, при которой размер вознаграждения напрямую зависит от дохода, получаемого от производства/реализации товаров и услуг;

- *самостоятельные работники* – физические лица, которые, работая самостоятельно или с одним или несколькими партнерами, занимаются деятельностью на основе самостоятельной занятости и не нанимают на постоянной основе работников;

- *занятые на индивидуальной основе* – физические лица, управляющие своим собственным экономическим предприятием или занимающиеся независимой предпринимательской деятельностью в каком-либо виде экономической деятельности и не имеющие на постоянной основе наемных работников.

Для самозанятых возможен свободный выбор деятельности, времени и места труда. Они или не имеют контракта или при наличии стандартного контракта трудятся в нестандартном режиме, поэтому чаще всего оказываются подвержены рискам и нуждаются в социальной защите.

Неформальный сектор занятости (*informal employment*), в который выталкивается часть населения, также относится к атипичным формам. Приводя к существенному росту занятости, в неформальном секторе зачастую повышается интенсивность труда, ухудшаются условия труда и обеспечиваются низкие доходы. К этой категории относятся: а) занятые индивидуальным предпринимательством; б) занятые по найму у физических лиц; в) занятые в домашних хозяйствах населения; г) занятые в формальном секторе на основе устной договоренности [1, стр.8, 9].

Неформальная экономика обычно существует нелегально, действует в обход законов, доходы её не контролируются государством. При такой занятости отсутствуют социальные гарантии трудящихся. «Одно отклонение от стандарта, как правило, влечет за собой другие. Например, значительная часть занятых в неформальном секторе не имеют постоянного контракта, работают не по найму, трудятся неполное время и т.д. В результате они попадают одновременно в несколько разных категорий нестандартно занятых» [1, стр.9].

Необходимо отметить, что некоторые атипичные формы занятости могут сочетаться друг с другом, образуя разнообразные комбинации.

Одной из разновидностей атипичных форм занятости на мировом рынке труда, которая выходит за рамки традиционных трудовых отношений является *фриланс* (*freelance*). Фриланс – это вид трудовой деятельности/занятости на рынке товаров и услуг, характеризующийся самостоятельностью выбора формы и места ее реализации и низкой степенью зависимости от работодателя. Занятый в этом виде деятельности работник – фрилансер, обладает высокой степенью свободы и возможностями самореализации и творческого роста, определением личного трудового порядка [7]. На современном мировом рынке труда, *фрилансер* - это человек любой специальности, работающий вне постоянного штата компании и чаще без заключения трудового контракта. Сегодня фрилансерами становятся программисты, инженеры, преподаватели, менеджеры, консультанты, переводчики и др. Они находят себе клиентов через Интернет, например, на специальных биржах и сервисах. Также, в целях поиска клиентов и рекламы своих услуг, они используют знакомства и связи. Исполняя работу на заказ, они часто трудятся в нестандартном режиме времени.

Так как данный вид трудовой деятельности не имеет четкого определения и четких границ, он может быть причислен одновременно к нескольким разным категориям нестандартно занятых. Некоторые ученые считают фриланс нестандартной, либо неформальной занятостью, другие - внештатной деятельностью. К примеру, в Европе и США к фрилансерам относят всех самозанятых [7]. Именно поэтому деятельность фрилансеров регламентируется различными законодательными актами трудового и гражданского права в части внештатной занятости, самозанятости, индивидуального предпринимательства. Учитывая, что в современных условиях, люди способны зарабатывать не выходя из своего дома, деятельность фрилансеров может быть причислена к удаленному или надомному труду, который регулируется международным правом, в частности Конвенцией МОТ № 177 «О надомном труде», принятой 20 июня 1996 года в Женеве. На уровне Европейского Союза, 16 июля 2002 года, социальными партнерами - Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей было заключено Рамочное соглашение о телеработе.

Инновационным элементом новой экономики, благодаря развитию информационных технологий и расширению возможности коммуникации, стали гибкие рынки труда, которые глобально изменили прежний характер и природу труда и рабочего места. «Виртуальные рынки труда существуют поверх национальных

границ, являясь, одним из проявлений глобализации» [5, стр.50]. «Наличие компьютера, современные средства связи и высокоскоростной доступ в Интернет позволяют выполнять многие виды работ на территориальном удалении от организации-работодателя или заказчика и в гибком временном режиме» [1, стр.7]. Примером такой организационной структуры, является **оффшоринг персонала** (*staff offshore*) - одна из самых известных и эффективных нестандартных форм организации труда, использующая гибкость рынка труда для осуществления своей деятельности поверх национальных границ. «Оффшоринг персонала - определяется как инновационный метод управления человеческими ресурсами, при котором осуществляется перенос рабочих мест одной и той же компании из одной страны в другую с целью минимизации расходов на персонал и повышения капитализации» [6]. Примером использования оффшоринга является оффшорное программирование, которое предполагает разработку программных продуктов на заказ в таких случаях, когда заказчик и программист находятся на разных территориях, вдали друг от друга. Приобретение подобных видов услуг приводит к укреплению конкурентных позиций компаний, которым удастся достичь снижения своих издержек за счет привлечения дешевой рабочей силы. Такое явление как оффшоринг персонала в настоящее время переживает этап бурного развития и безусловно будет развиваться и в дальнейшем.

Необходимо отметить, что в рамках данной статьи рассмотрены лишь некоторые из множества разнообразных атипичных форм организации труда, которые в полной мере отражают особенности и тенденции их развития в современных экономических условиях.

Выводы. Согласно мировым тенденциям, число постоянных рабочих мест стандартных форм занятости во многих странах постепенно сокращается, что приводит в целом к ухудшению структуры занятости и усилению социальной напряженности на рынке труда. Следствием этого процесса стало широкое распространение **флексибильных** - гибких форм занятости. Распространение атипичных форм занятости способствует повышению уровня занятости рабочей силы, снижению напряженности на рынке труда и обеспечивает его гибкость. Можно, предположить, что именно поэтому уровни безработицы во многих странах мира не достигают высоких показателей. Таким образом, атипичные формы занятости являются современными формами политики государства по стимулированию занятости и регулированию рынка труда в кризисные периоды.

Негативным моментом в распространении атипичных форм занятости является то, что они чаще всего носят нерегулярный, неустойчивый, временный или случайный характер. При таких формах занятости отсутствуют социальные гарантии работников - они не могут пользоваться защитой профсоюзов, трудового законодательства, социальным страхованием. Больше всего шансов попасть в атипичную занятость имеют наиболее уязвимые социально-демографические слои населения, такие как: молодежь, женщины, пенсионеры, инвалиды.

Следовательно, преимущества и недостатки распространения атипичных форм занятости связаны с тем, что, обеспечивая гибкость рынка труда, они одновременно ослабляют социальные позиции работников. Именно на эти обстоятельства призвана обращать внимание государств - экономическая наука. В свою очередь, законы государств должны служить регулятором трудовых отношений, снижать риски и обеспечивать социальную безопасность на рынке труда. По мнению экспертов МОТ: «Центральным элементом в рамках национальной политики, направленным на решение социальных проблем, вызванных глобализацией, является динамичная стратегия управления изменениями на рынке труда» [8, стр.20-21].

Библиография

1. ГИМПЕЛЬСОН, В., КАПЕЛЮШНИКОВ, Р. *Нестандартная занятость и Российский рынок труда*. Москва: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
2. CARRE, F.J. *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Ithaca: Cornell University Press, 2000. ISBN 9780913447802.
3. KALLEBERG, A.L. Nonstandard Employment Relations: part-time, temporary and contract work. In: *Annual Review of Sociology*. 2000, vol. 26, pp. 341-365.
4. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Decent work indicators: concepts and definitions: ilo manual*. First edition. 2012. 175 p. ISBN 978-92-2-126425-5.
5. СТРЕБКОВ, Д.О., ШЕВЧУК, А.В. Фрилансеры на Российском рынке труда. В: *Социологические исследования*. 2010, № 2, февраль, сс. 45-55.
6. РУМЯНЦЕВА, Ю.Н. Оффшоринг персонала как метод управления человеческими ресурсами в современных условиях. В: *Известия Иркутской государственной экономической академии*. 2009, № 6, сс. 45-55.
7. ЧАПЛАШКИН, Н. Фриланс как социальное явление. В: *Человек и труд*. 2012, № 7, сс. 48-50.
8. МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА. *Справедливая глобализация: роль МОТ*: международная конференция труда, 4 февраля 2004. 92-я сессия. Женева, 2004. 73 с. ISBN 92-2-415787-4.

Recomandat spre publicare: 22.05.2013