

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ

Е. С. Дашкова

Воронежский государственный университет

Н. В. Дорохова

Воронежский государственный университет инженерных технологий

Поступила в редакцию 19 мая 2014 г.

Аннотация: выявлены основные проблемы становления и развития нестандартных форм занятости на российском рынке труда. Дается оценка современного состояния нестандартной занятости в Российской Федерации. Методической основой исследования выступили методы: экономической двойственности, статистического анализа, ретроспективного анализа. Авторы приходят к выводу, что нестандартная занятость в России имеет множество специфических характеристик и проблем. Государство должно выполнять роль катализатора сотрудничества и взаимодействия работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

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

Abstract: in the article the basic problems of formation and development of non-standard forms of employment on the Russian labour market. Assesses the present state of non-standard employment in the Russian Federation. Methodological basis of the research made by the method of economic duality method of statistical analysis, a method of retrospective analysis. The authors come to the conclusion that non-standard employment in Russia has many specific characteristics and problems. The state has to play the role of a catalyst of cooperation and collaboration between employers, trade unions, local authorities in ensuring maximum and effective employment.

Key words: employment, forms and types of employment, precarious employment, labour market.

Современное общество находится на трансформационном этапе развития, характеризующемся переходом к постиндустриализму, информатизации и глобализации. Эта радикальная трансформация обусловлена существенным повышением значения инноваций, новых знаний и информации. Информацию и знания как ее упорядоченную форму сегодня производят, используют и реализуют как любой другой продукт, в результате чего формируется единая мировая информационно-коммуникативная система. Развитие электроники и информационных технологий коренным образом изменило содержание труда в ряде производств, превратив его в творческий и познавательный. В некоторых сферах производства произошел переход от труда, направленного на объект, к труду, направленному на систему и включающему в себя существенную экономическую и управленческую компоненту. Вместе с тем изменилась парадигма менеджмента, которая стала базироваться на системно-ситуационном подходе к управлению и сосредоточении внимания на личности человека и его потребностях. Данный период вынуждает общество в оче-

редней раз вернуться к пересмотру современной роли человека, его труда и отношений, в которые он вступает.

В ходе исторической трансформации одним из самых прямых выражений системных преобразований является изменение трудовых отношений и структуры занятости. Современные социально-трудовые отношения предполагают уход от «стандартной» модели занятости.

Стандартной обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой стандарт закреплён законодательно. Наоборот, все формы занятости, отклоняющиеся от него, включая самозанятость, могут рассматриваться как нестандартные [1]. В нестандартной занятости выделяют такие подвиды, как частичная занятость, временная занятость, непостоянная занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, вторичная занятость, самозанятость, заемный труд (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала), дистанционная или удаленная занятость.

Диверсификация видов занятости характеризуется двойственностью, т.е. имеет как позитивные, так и негативные проявления, что подтверждается диаметрально противоположными подходами к оценке данного явления в научной среде.

С одной стороны, нестандартная занятость способствует гибкости трудовых отношений, созданию дополнительных рабочих мест, появлению дополнительных возможностей для трудоустройства лиц с низкой конкурентоспособностью (молодежь, инвалиды, женщины с малолетними детьми), росту адаптивности наемных работников к кризисным явлениям на рынке труда. Все это в конечном итоге создает условия для решения проблемы безработицы и повышения показателей занятости.

С другой стороны, нестандартная занятость сопровождается серьезными негативными последствиями, такими как снижение социальной защищенности населения, рост дифференциации доходов и социальной напряженности в обществе, разрушение производственной демократии и трудовой этики, сокращение инвестиций в человеческий капитал. Для организации издержки нестандартной занятости заключаются в невозможности формирования и развития корпоративной культуры, в ограниченности контроля за качеством работы, в нестабильности персонала, проявляющейся в высоких показателях текучести кадров. Для отдельно взятого работника нестандартная занятость грозит несоблюдением его трудовых прав и гарантий со стороны работодателя, отсутствием возможностей для дальнейшего профессионального развития, гарантированного и стабильного дохода, а также возможности ощутить себя частью трудового коллектива.

Процесс формирования и развития нестандартной занятости в Российской Федерации активизировался с распадом СССР и началом рыночных преобразований (1991–1999 гг.). Это происходило стихийно и изначально выступало как инструмент адаптации к глубокому социально-экономическому кризису и незрелости рынка труда. Развитие нестандартной занятости выполняло роль «амортизатора», обеспечивая менее болезненный переход к рынку, не допуская социального взрыва при масштабном снижении объемов производства. Необходимо отметить, что в основном нестандартные виды занятости получили свое распространение в неформальном секторе экономики.

Дальнейшее развитие нестандартной занятости в Российской Федерации совпало с периодом экономического роста, сопровождавшимся положительной динамикой базовых индикаторов рынка труда (с начала 2000-х – по 2008 г.). По нашему мнению, толчком в развитии нестандартной заня-

тости в этом периоде послужила также масштабная информатизация начала XXI в. в России. На основании статистики можно отметить, что в данный период имело место увеличение показателей по некоторым видам нестандартно занятых.

Так, численность непостоянно занятых возросла с 6,7 до 12,3 % от общей численности занятых в экономике [2]. Рост непостоянной занятости может свидетельствовать как об отрицательных, так и о положительных тенденциях. Среди негативных моментов можно отметить, что многие работники вынуждены чередовать период занятости с периодами безработицы из-за отсутствия стабильности трудоустройства в малом бизнесе или сезонного характера работы. Впрочем, такой характер занятости для определенной части работников является добровольным и удобным.

Численность самозанятых увеличилась с 6,0 до 11,2 % от общей численности занятых в экономике [там же]. Повышение количества самозанятых нужно характеризовать как позитивное явление. К этой категории относятся, например, самостоятельные мелкие коммерсанты, люди свободных профессий. Самостоятельное трудоустройство предпочтительно для высококвалифицированных людей, которые обладают достаточными навыками для самостоятельного урегулирования деловых отношений.

Увеличилась численность занятых вторично с 4,2 до 8,6 % от общей численности занятых в экономике [там же]. Увеличение вторично занятых говорит о том, что большая часть населения занимается различного вида подработками, и в настоящее время это является нормой. К вторично занятому населению можно отнести также подрабатывающую молодежь, обучающуюся на очной форме.

Однако в данном периоде доля занятых в неформальном секторе российской экономики увеличилась с 14,1 до 19,5 % от общей численности занятых [там же]. Такая тенденция оказала негативные последствия на развитие цивилизованных отношений на рынке труда.

На современном этапе (2010 г. по настоящее время) развитие нестандартной занятости в нашей стране продолжается, причем как в формальном, так и неформальном секторах экономики. Получают распространение различные виды нестандартной занятости, зародившиеся на рынках труда развитых стран, а именно: виртуальная (дистанционная) занятость или «удаленный труд», а также заемный труд.

Вместе с тем наблюдается рост численности работников, совмещающих работу в формальном и неформальном секторах экономики одновременно.

но. По нашему убеждению, это является результатом стремления работников к увеличению доходов и доведению их до уровня, обеспечивающего приемлемое качество жизни. Такая вынужденная сверхзанятость значительной части работающего населения во многом есть следствие политики государства, направленной на субсидирование функционирования низкорентабельных предприятий, сохраняющих рабочие места с низкой производительностью труда. Кроме того, государство поддерживает социальные стандарты и доходы работников бюджетной сферы на относительно низком уровне.

Решение проблемы дальнейшего увеличения нежелательных видов нестандартной занятости и создание основы для развития современных и перспективных ее видов возможно только при активных действиях со стороны государства. В настоящее время вопросам разработки эффективной политики занятости уделяется большое внимание как представителями государственной власти, так и научными и общественными деятелями. Государственная политика занятости Российской Федерации нашла отражение в Концепции социально-экономического развития России на период до 2020 г. (Стратегия 2020). Для ее реализации предусмотрены следующие меры [3]:

- совершенствование трудового законодательства и его правоприменение с целью «рационализации» законодательства, устранение многочисленных внутренних противоречий, отказа от откровенно нерациональных норм и восполнение пробелов;
- повышение трудовой мобильности, поскольку одним из серьезных препятствий является невысокая в сравнении с необходимым уровнем территориальная мобильность рабочей силы;
- совершенствование механизмов социальной защиты. В рамках данного направления предусмотрена реализация активной и пассивной политики. Активная политика будет нацелена на решение

текущих задач, не связанных со стратегическими целями развития экономики, необходимостью перехода к непрерывному профессиональному образованию. Подобная политика предполагает создание научно обоснованной системы оценки эффективности, которая позволяет оценивать отдачу от вложенных средств, обеспечивает адресность предлагаемых программ и своевременность их корректировки. Пассивная политика на рынке труда (политика поддержки дохода) постепенно должна переходить на страховые принципы, как это принято в других странах, постепенно увеличивая коэффициент замещения, тем самым это облегчит процесс реаллокации рабочей силы. Изменение принципов проведения активной и пассивной политики на рынке потребует увеличения спектра и диверсификации посреднических услуг, расширения целевой аудитории государственной службы занятости. Активные программы, реализуемые ею, должны быть сфокусированы на повышении эффективности соединения работников (а не только зарегистрированных безработных) и рабочих мест на рынке труда.

Несомненно, предложенные меры будут способствовать решению указанных выше проблем в сфере занятости, но только в том случае, если они не будут носить декларативный характер. Государство должно выполнять роль катализатора сотрудничества и взаимодействия работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 122–143.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
3. Стратегия 2020. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/Docs/2011/2011d153-doklad.pdf>

Воронежский государственный университет
 Дашкова Е. С., кандидат экономических наук,
 доцент
 E-mail: dashkova-82@mail.ru
 Тел.: 8-905-655-77-71

Воронежский государственный университет инженерных технологий
 Дорохова Н. В., кандидат экономических наук,
 доцент
 E-mail: nv_dorohova@mail.ru
 Тел.: 8-910-342-97-34

Voronezh State University
 Dashkova E. S., Candidate of Economic Sciences,
 Associate Professor
 E-mail: dashkova-82@mail.ru
 Тел.: 8-905-655-77-71

Voronezh State University of Engineering Technology
 Dorokhova N. V., Candidate of Economic Sciences,
 Associate Professor
 E-mail: nv_dorohova@mail.ru
 Тел.: 8-910-342-97-34